

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

SOFRIMENTO E PRAZER - UMA ANÁLISE PSICODINÂMICA
DO TRABALHO PRISIONAL

Jaqueline Oliveira Bagalho

Vitória

2015

JAQUELINE OLIVEIRA BAGALHO

**SOFRIMENTO E PRAZER - UMA ANÁLISE PSICODINÂMICA
DO TRABALHO PRISIONAL**

Dissertação apresentada como requisito parcial à
obtenção ao título de Mestre pelo Programa de Pós-
Graduação em Psicologia da Universidade Federal
do Espírito Santo.

Orientador: Thiago Drumond de Moraes

Vitória
2015

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)
(Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)

B144s Bagalho, Jaqueline Oliveira, 1985-
Sofrimento e prazer : uma análise psicodinâmica do trabalho
prisional / Jaqueline Oliveira Bagalho. – 2015.
169 f. : il.

Orientador: Thiago Drumond Moraes.
Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade
Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e
Naturais.

1. Trabalho - Aspectos psicológicos. 2. Agentes
penitenciários. 3. Identidade (Psicologia). I. Moraes, Thiago
Drumond. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de
Ciências Humanas e Naturais. III. Título.

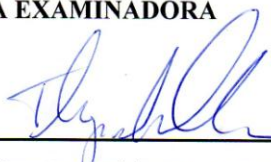
CDU: 159.9

**SOFRIMENTO E PRAZER - UMA ANÁLISE PSICODINÂMICA
DO TRABALHO PRISIONAL**

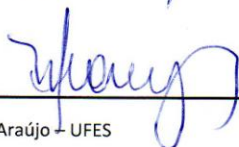
JAQUELINE OLIVEIRA BAGALHO

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Thiago Drumond de Moraes – Orientador, UFES



Prof. Dra. Maristela Dalbello Araújo – UFES



Prof. Dr. Alvino Augusto de Sá - USP

AGRADECIMENTOS

“Quando não souberes para onde ir, olha para trás e sabe pelo menos de onde vens”

(Provérbio africano).

Assim foi a escolha do objeto desta pesquisa, justamente por olhar para trás e saber a dimensão que o trabalho sempre teve em minha vida e como consequência em minha identidade.

Sou psicóloga de formação, mas acredito que muito antes da graduação já o era, não pela versão estereotipada e romântica sobre ‘saber ouvir’, mas pela curiosidade sobre os mistérios da vida e da alma e do desejo incessante em contribuir para a transformação do mundo, a começar de mim mesma. Isso sim, me inspirou a chegar até aqui.

Mas o que o trabalho tem a ver com isso? Uma das definições básicas de trabalho se constitui pela ação humana de transformar a natureza. E apesar dos estilos e formas de trabalho mudarem constantemente, ele ainda representa ação máxima de transformação da natureza, a natureza de todas as coisas, inclusive de nós mesmos. Assim, o trabalho seja virtual, intelectual, braçal ou especulativo, é uma das ferramentas mais poderosas de transformação. Basta prestarmos um pouco de atenção, e claro, nos abirmos para a experiência de que nada está pronto e acabado!

Trabalhar nesta pesquisa me transformou. Resta saber, como? Provavelmente só saberei de fato quando morrer... Isso é o que espero da experiência de morrer, que a vida faça sentido.

De fato, é em busca dele que vivemos... Por isso, nos empenhamos tanto em buscar tantas explicações.

Não sei se este trabalho vai fornecê-las. Torço para que forneça pistas que afinal façam sentido... que o encontremos de alguma forma.

Parafraseando uma amiga muito querida; pessoas, são elas que trazem à vida algum sentido e, sobre elas, ela sempre me diz “pessoas são mais importantes do que coisas”. Essa ordem, amiga Iara, eu pretendo nunca inverter.

Esses Seres para mim são,

Deus... É Ele que me mantém... que me sustenta!

Família, Mãe Cida, irmã Michelle, irmão Gabriel, sobrinha Letícia, presentes em quase tudo que sou!

Vitor Leonardo, uma das melhores pessoas que conheci, companheiro de vida, cúmplice de minha história, parte essencial do sentido de minha trajetória até aqui.

Amigos e mestres do caminho... Às amigas, Anna Carolina, Ana Paula, Bianca, Fernanda, Giuliana, que me fazem sentir que a Vida tem sempre outros lados e que estes podem ser mais leves e mais livres.

Mestres da Vida, que não ousa citar os nomes, porque a memória pode não fazer jus a todos... que me inspiraram, me provocaram, acreditaram em mim, me enxergaram, mesmo quando eu mesma não o fiz!

Professor e orientador querido, Thiago, pela companhia, pela honestidade, pela oportunidade de tornar esse aprendizado possível, meus eternos agradecimentos!

Professores Alexsandro de Andrade, Alvino de Sá e Maristela Dalbello: agradeço infinitamente pela gentileza, presteza e disponibilidade, pelas ricas e tão necessárias contribuições para a qualidade da pesquisa.

E todos mais... Lúcia Fajóli do PPGP (obrigada infinitamente por facilitar todo processo, sempre disponível e solícita), inspetores penitenciários participantes da pesquisa (que gentilmente e corajosamente se dispuseram a participar); Marcelo, Rodrigo, Ângelo, Joânia, Róbia e Robertha (facilitaram muitíssimo minhas idas as U.Ps); Mayara e Marise – GGP/SEJUS (sempre muito atenciosas); Equipe GRSC/SEJUS – na pessoa de Maria Jovelina (que compreenderam e auxiliaram no momento de mudança de foco); a todos vocês meu agradecimento eterno por carinhosamente dedicaram seu tempo, sua atenção, sua disposição em colaborar para a realização desta pesquisa!

Obrigada, Obrigada, Obrigada!

*“Resta essa capacidade de ternura,
essa intimidade perfeita com o silêncio...
Resta essa vontade de chorar diante da beleza,
essa cólera cega em face da injustiça e do mal-entendido...
Resta essa faculdade incoercível de sonhar e essa pequenina luz
indecifrável a que às vezes os poetas tomam por esperança...”*

(Trecho do Poema O Haver, Vinícius de Moraes)

Sumário

LISTA DE TABELAS	IX
RESUMO	X
ABSTRACT	XI
APRESENTAÇÃO	12
CAPÍTULO I -INTRODUÇÃO	19
LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO	31
OBJETIVOS.....	39
<i>Objetivo geral</i>	39
<i>Objetivos específicos</i>	40
CAPÍTULO II - A INSTITUIÇÃO SEJUS – BREVES APONTAMENTOS	41
CAPÍTULO III - PRESSUPOSTOS TEÓRICOS – A PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	43
COOPERAÇÃO E CONFIANÇA.....	45
A MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA	47
A PSICODINÂMICA DO RECONHECIMENTO.....	49
AS ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS	55
O SENTIDO DO TRABALHO	56
A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO – O PRESCRITO E O REAL	58
CAPÍTULO IV - MÉTODO	60
A PRÉ-PESQUISA	62
A PESQUISA PROPRIAMENTE DITA.....	63
LOCAIS DE REALIZAÇÃO DA PESQUISA – AS UNIDADES PRISIONAIS.....	64
INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS DE CONTATO COM OS DADOS.....	65
PARTICIPANTES.....	67
ANÁLISE CLÍNICA DO TRABALHO.....	68
VALIDAÇÃO E REFUTAÇÃO.....	71
CONSIDERAÇÕES ÉTICAS	72
CAPÍTULO V - RESULTADOS E DISCUSSÃO	73
EIXO I - A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E CONDIÇÃO DE TRABALHO	75
<i>Tipos de admissão/contrato de trabalho</i>	76
<i>Horário de trabalho</i>	77
<i>Porte de arma</i>	78
<i>Postos de trabalho</i>	79
<i>Categoria 1 – Ambiente Físico e Características Antropométricas do Posto de Trabalho</i>	80
<i>Categoria 2 – A rotina e a divisão do trabalho</i>	82
<i>Categoria 3 – Gestão, suporte organizacional, categoria e coletivo profissional</i>	84
<i>A Organização do Trabalho e Condição de Trabalho – Pontos de Discussão</i>	86
As condições de trabalho e o comprometimento da segurança	86
As diferentes formas de ingresso: a fragilidade do coletivo e a discriminação na divisão de tarefas	88

O porte de arma e o status quo	90
Constrangimentos das tarefas: desgaste físico e ameaças contra vida	92
Política institucional do “bode expiatório” – fortalecimento do individualismo	94
De Corrupto a Torturador – representações socialmente partilhadas	96
EIXO II - AS MOBILIZAÇÕES SUBJETIVAS	98
<i>Categoria 2.2 mobilizações das personalidades</i>	100
<i>Pontos de discussão</i>	102
Astúcia frente ao real: práticas individuais – saberes coletivos	103
Reconhecimento pelos pares – busca pela valorização do trabalho	106
Sentido do trabalho: Simpatia x antipatia pelo preso	108
Cooperar ou não cooperar eis a questão	111
A identificação com o trabalho subjetivo: o amor à camisa	113
EIXO III - VIVÊNCIA DE PRAZER E SOFRIMENTO – EFEITOS, ESTRATÉGIAS E DEFESAS	114
<i>Categoria 1 – Danos físicos e psicossociais</i>	115
<i>Categoria 2 – Estratégias e defesas</i>	116
<i>Categoria 3 – Sofrimento patológico</i>	118
<i>Categoria 4 – Sofrimento criativo</i>	120
<i>Pontos de discussão - Eixo III ‘Vivência de Prazer e Sofrimento’</i>	121
O medo e a ideologia defensiva ‘não fazer por merecer para não ser vítima’	122
Estreitamento dos vínculos afetivos entre colegas de trabalho – As contribuições individuais à ideologia defensiva contra o medo	127
As estratégias frente à ausência do Reconhecimento	129
Vivência de Prazer e Sofrimento – Sofrimento Patológico e Criativo	132
PONTOS PARA REFLEXÃO E DIÁLOGO COM AS PESQUISAS	146
CAPÍTULO VI - CONSIDERAÇÕES FINAIS	152
REFERÊNCIAS	154
ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO - CEP	164
ANEXO B - TERMO DE CONSENTIMENTO INSTITUCIONAL PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA	166
ANEXO C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	168

Lista de Tabelas

Tabela 1.1. <i>Eixo 1 – Organização do trabalho e Condição de trabalho - Categoria 1</i>	74
Tabela 1.2. <i>Eixo 1 – Organização do trabalho e Condição de trabalho – Categoria 2</i>	76
Tabela 1.3. <i>Eixo ‘Organização do Trabalho e Condição de trabalho – Categoria 3</i>	78
Tabela 2.1. <i>Eixo 2 ‘Mobilizações Subjetivas’ – Categoria 1</i>	93
Tabela 2.2. <i>Eixo 2 ‘Mobilizações Subjetivas’ – Categoria 2</i>	94
Tabela 3.1. <i>Eixo III - Vivência de prazer e sofrimento – Sofrimentos e Defesas – Categoria 1</i>	109
Tabela 3.2. <i>Eixo III - Vivência de prazer e sofrimento – Efeitos, Estratégias e Defesas – Categoria 2</i>	110
Tabela 3.3. <i>Eixo III - Vivência de prazer e sofrimento – Efeitos, Estratégias e Defesas – Categoria 3</i>	113
Tabela 3.4. <i>Eixo III - Vivência de prazer e sofrimento – Efeitos, Estratégias e Defesas – Categoria 4</i>	114

Resumo

A pesquisa teve como objetivo geral analisar o sofrimento psíquico resultante do confronto entre os inspetores de segurança prisional com a organização de trabalho e os processos intersubjetivos mobilizados por estes trabalhadores nas situações de trabalho. Como objetivos específicos, verificar de que forma a organização do trabalho contribui para a produção de sofrimento e/ou prazer, adoecimento ou risco para a saúde mental desses profissionais; buscar caracterizar as regras de ofício do trabalho do inspetor penitenciário, englobando as regras prescritas e reais de seu trabalho; compreender como vêm se operando as mobilizações subjetivas interpostas na dinâmica da organização do trabalho: a criatividade, a cooperação, a confiança, o reconhecimento e seus efeitos no processo saúde-doença dos trabalhadores; identificar, através do discurso, se há estratégias coletivas e individuais mobilizadas pelo coletivo de trabalho; e, por fim, analisar como, e se, a Organização utiliza estrategicamente ou, pelo contrário, desarticula tais defesas e, e quais os efeitos na saúde dos trabalhadores. Conforme a abordagem da psicodinâmica do trabalho, proposta por Christophe Dejours, o núcleo central da clínica do trabalho, já após ter ultrapassado a psicopatologia do trabalho, não é mais o sofrimento, consubstanciado a toda situação laboral, e sim o que se faz a partir dele, ou seja, a psicodinâmica dos processos intersubjetivos mobilizados pelas situações de trabalho. O método e a análise dos dados em que se baseou a pesquisa foram a psicodinâmica do trabalho, seguindo três etapas: a pré-pesquisa, a pesquisa e a validação. Foram realizadas dezenove entrevistas individuais com participantes que obtinham as características de grupo homogêneo, mediante roteiro semiestruturado. Os dados foram analisados a partir da transcrição na íntegra e análise das verbalizações, e posteriormente classificados em três eixos: organização do trabalho, mobilizações subjetivas e vivência de prazer e sofrimento. Através da análise dos dados verificou-se que o coletivo de trabalhadores penitenciários encontra-se fragilizado em razão da prática de dois tipos de contratação; a divisão do coletivo parece afetar as mobilizações como a cooperação e o reconhecimento, assim como as práticas de gestão baseadas no individualismo e apadrinhamento e não meritocrática sugerem o reforço destas manifestações de trabalho pouco solidário e cooperativo, promovendo as defesas de exploração; as estratégias e defesas tendem a se restringir conforme a divisão do grupo (contrato), mediadas pelas diferentes formas de admissão, impedindo que sejam partilhadas de maneira geral pelo coletivo, de forma que as mobilizações e defesas individuais sejam mais evidenciadas do que as coletivas; dentre as exceções, a ideologia defensiva contra o medo demonstra ser partilhada pelo coletivo de maneira maciça. O prazer vivenciado por determinada parcela dos participantes parece estar associado à produção de sentido do trabalho voltado para a transformação e reintegração social dos apenados, o que é associado ao fortalecimento da identidade quando em concordância com a realização pessoal.

Palavras-chave: psicodinâmica do trabalho; sentido do trabalho; inspetores penitenciários; coletivo; identidade.

Abstract

This research intends to analyze the psychic suffering as a result of the confrontation between prison security inspectors and the work organization, as well as the intersubjective processes mobilized by these workers in working situations. Therefore, the specific objectives are: to verify how the work organization contributes for the production of suffering and/or pleasure, illness or risk of mental health for these professionals; to seek for the characterization of profession rules regarding the work of prison inspectors, including the prescribed and real rules of its work; to understand how subjective mobilizations interposed in the organization's dynamic of work have been operated: creativity, cooperation, trust, recognition, and its effects workers' health-illness process; to identify, through speech, if there are any collective and individual strategies mobilized by the collective of work; and, finally, to analyze how, and if, the Organization uses such defenses strategically or, on the contrary, disarticulates them, and what are its effects on workers' health. According to the psychodynamics of work approach, proposed by Christophe Dejours, the core of the work clinics, overtaken the psychopathology of work, is no longer the suffering, consolidated the whole working situation, but what is done from it, in other words, the psychodynamics of intersubjective processes mobilized by working situations. The method and the analysis of the data on which this research was based is the psychodynamics of work, following three phases: pre-research, research and validation. Nineteen individual interviews were conducted with participants who obtained the characteristics of homogeneous group, through semi-structured script. The data were analyzed through full transcription and verbalization analysis and, afterwards, classified into three axis: work organization, subjective mobilizations and experience of pleasure and suffering. Through data analysis it was found that the collective of prison workers is weakened because of the practice of two kinds of hiring; the collective division seems to affect the mobilizations such as cooperation and recognition, as well as the management practices based on individualism and partisan promotion, instead of meritocratic promotion, suggest reinforcement of these exhibitions of little supportive and cooperative work demonstrations, promoting the exploitation defenses; defenses and strategies tend to be restricted according to the division of the group (contract), mediated by different forms of hiring, preventing it from being widely shared by the collective, so that the mobilizations and individual defenses are more evident than the collective; among the exceptions, the defense ideology against fear proves to be shared by the collective in an homogeneous way. The pleasure experienced by a certain share of the participants seem to be associated with the production of meaning of work more focused on the transformation and social reintegration of the convicted, which is associated with the strengthening of identity when it is in accordance with personal fulfillment.

Keywords: psychodynamics of work; meaning of work; prison inspectors; collective; identity.

Apresentação

“Trabalhar não é apenas produzir,
é também produzir-se a si mesmo”

O trabalho como um dos principais fatores de produção de sentido para a integração social humana tem sido objeto de investigação por cientistas de diversas áreas: Sociologia, Psicologia, Ciências do comportamento humano e organizacional. As pesquisas têm sido direcionadas para a investigação da importância do trabalho para a vinculação social e para o processo de constituição de identidade dos sujeitos.

Essa discussão sobre a influência do trabalho para a produção de sentido e identidade dos sujeitos remonta, pelo menos, a Marx. A relação homem-trabalho-identidade, a dimensão transformadora do trabalho em relação à natureza e ao próprio homem, foi defendida por Karl Marx, que afirmou ser

o trabalho, em primeiro lugar, um processo em que ambos, o homem e a natureza, participam, e no qual o homem, de sua livre vontade, inicia, regula e controla as relações materiais entre si próprio e a natureza [...] logo, ao atuar no mundo externo e ao modificá-lo ele muda, ao mesmo tempo, a sua própria natureza. Desenvolve as suas forças adormecidas e compele-as a agir em obediência ao seu poder (Marx, 1983, p. 372).

Marx propõe uma nova concepção de trabalho, que vai além da mera atividade para satisfação das necessidades básicas que outrora era relegada aos escravos. Estabelece uma relação dialética, ao afirmar que o trabalho cria o homem e que o homem cria a si mesmo através do trabalho. Assim, Marx promove novo patamar para o trabalho, que até então fora uma atividade desprezada, conferindo-lhe nova dignidade.

No século XVIII, com o processo da industrialização, a relação homem-trabalho sofreu uma intensa modificação, que Enriquez (1999) descreve como fundamental para a elaboração desta nova concepção de trabalho.

neste momento [...] justamente porque a indústria se desenvolve, começou-se a perceber que os homens não somente sofrem sua história, mas também podem produzir sua história. E para produzi-la, é preciso também produzir economia. O trabalho, que não era tido em alta consideração [...] de repente passou a ser valorizado, porque se transformou num símbolo de liberdade do homem, para transformar a natureza, transformar as coisas e a sociedade (Enriquez, 1999, p. 70).

O homem, nesse novo contexto histórico, ocupa lugar central, já que a força de trabalho é a mola propulsora dessa nova engrenagem, o capitalismo. Marx aponta para esse novo lugar do homem em relação ao trabalho e a possibilidade de ser livre através da atuação política e da valorização de sua força de produção. Em voga está a centralidade de homem e seu poder de ação e negociação de sua força de trabalho. Em contrapartida o sistema capitalista desenvolve suas estratégias de produção do lucro, que visam utilizar essa força ao máximo e pelo preço mínimo, construindo estratégias para produzir um trabalho alienado que, conforme Marx, é um trabalho parcialmente reduzido em suas potências: “quanto mais o trabalhador produz tanto menos tem para consumir, que quanto mais valores cria tanto mais se torna sem valor e sem dignidade, que tanto melhor formado o seu produto tanto mais deformado o trabalhador” (Marx, 1844, citado por Fernandes, 1983, p. 152). À medida que a mercadoria adquire maior valor que a própria força de trabalho do homem, o trabalho como edificante e produtor de sentido cede lugar a um trabalho alienado e desarticulador.

O aparecimento de estratégias de aumento de produção, tais como a organização de produção baseada no modelo taylorista-fordista contribuíram para a ampliação de adoecimento e desvalorização social do homem em relação a seu trabalho. Neste modo de produção, a prática e o saber-fazer do trabalho que outrora era dominada pelo trabalhador foi aos poucos sendo substituída pela divisão cada vez mais acentuada dos processos de trabalho, sob vista ao atendimento a uma crescente demanda de produção e lucro.

As mudanças de perspectiva do trabalhador em relação ao seu trabalho, que antes previam um conhecimento integral do trabalhador sobre o saber-fazer, sobre o processo de produção (o que têm instaurado um processo de alienação), têm colocado o homem em posição de conflito com a organização de seu trabalho e controle de seu ofício. O modo de produção capitalista, que promove as transformações sociais e econômicas, bem como muitos avanços tecnológicos, ao mesmo tempo desenvolveu as políticas de recursos humanos vislumbrando otimização do uso dos recursos e talentos do trabalhador visando maior obtenção de lucro e produtividade. Uma série de estratégias, como, por exemplo, avaliação individual e política de bônus de destaque de produção, que culminaram na responsabilização cada vez maior do trabalhador sobre o sucesso ou fracasso das metas das organizações.

Desta forma, através do fomento da promoção do individualismo, o domínio sobre o ofício cedeu espaço à especialização, à técnica, assim a organização do trabalho, que orienta o como, ou seja, a forma, a conduta do trabalhador, passa a ocupar lugar central nessa dinâmica. É limitado o grau de liberdade que esta organização do trabalho oferece a esse trabalhador no que tange ao poder de ação neste espaço e de colocação de si no trabalho e no produto, tendo efeitos sobre a construção e equilíbrio da sua identidade. Codo e Almeida (1998) ressaltam que nem todo tipo de trabalho possibilitará esse jogo

simbólico de produção de sentido e identidade. Assim, como Marx (1993) que aponta para trabalho alienado, Codo e Almeida (1998) salientam,

Mas o trabalho nem sempre retorna para o trabalhador dessa forma tão positiva.

Trabalho com estas características é trabalho não fragmentado, aquele em que o mesmo trabalhador pensa e executa, sozinho ou em conjunto com outros trabalhadores, mas nunca privado do conhecimento do todo, mesmo que execute apenas algumas das etapas que compõe o processo de trabalho (Codo & Almeida, 1998, p. 112).

Trata-se, conforme estes autores, de que o trabalho, como atividade humana por excelência, representa papel fundamental na vida destes. Se esse papel será produtor de saúde ou doença depende da relação estabelecida nesta dinâmica, em grande parte se a organização deste trabalho possibilita a ação e valorização humana.

Evidente que o mundo do trabalho já ultrapassou em inúmeros locais, inclusive na fábrica, o modo de produção taylorista - da total fragmentação. As mutações do trabalho hoje se concentram numa heterogeneidade que alcança outros meios de contrato, a fragmentação no nível da especialização e, claro, uma complexificação diante do nível de desenvolvimento tecnológico estar cada vez mais audaz e veloz. Antunes e Alves (2004) ressaltam que,

com a retração do binômio taylorismo/fordismo, vem ocorrendo uma redução do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado, herdeiro da era da indústria verticalizada de tipo taylorista e fordista. Esse proletariado vem diminuindo com a reestruturação produtiva do capital, dando lugar a formas mais desregulamentadas de trabalho, reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam por meio de empregos formais (Antunes & Alves, 2004, p. 336).

Neste conjunto de mudanças a terceirização é apontada por Antunes e Alves (2004) como um dos aspectos dessa mudança que representa precarização, representada mediante modalidades de trabalho através de subcontratos que se expandem em larga escala mundial. O que indica que apesar das transformações e tentativas de avançar na problemática da organização do trabalho, o trabalho precarizado ainda carece de solução.

Doravante esses conceitos, o estudo e análise das relações que estão sendo estabelecidas na dinâmica do trabalho visam favorecer a ampliação do campo de conhecimento acerca das questões e estratégias investidas nestes ambientes, assim como, as possíveis intervenções acerca do adoecimento, quando identificado.

Se o trabalho pode levar ao adoecimento, à degradação da saúde mental, é possível que também seja capaz de, ao contrário, proporcionar o melhor: muitos homens e mulheres estão em melhor estado de saúde mental do que estariam caso não trabalhassem. Elucidar as condições em que o trabalho seja mediador de saúde, ou produtor de doença, e em que medida se torna degradante ou estimulante da saúde mental, é necessário para que as práticas possam evoluir no campo da proteção da saúde no universo de trabalho. Porém, "a evolução das condições de vida e de trabalho, e, portanto, de saúde dos trabalhadores não pode ser dissociada do desenvolvimento das lutas e das reivindicações operárias em geral" (Dejours, 1992, p. 13), como também da própria evolução histórica do ofício.

Encontramo-nos, então, nesse dilema: valorizar, de um lado, o trabalho como espaço privilegiado de inscrição humana na vida social e de produção de sua subjetividade; de outro, reconhecer que a experiência concreta que se vive no trabalho conduz, muitas vezes, à exploração, sofrimento e adoecimento. Emblemático desse dilema parece ser o trabalho dos inspetores penitenciários. Como boa ilustração desse

argumento, o título "Carcereiros" de Dráuzio Varella (2012) faz alusão aos resquícios estereotipados associados à profissão do agente penitenciário nos dias de hoje e como esta profissão tem sobrevivido em meio caótico e desestruturado.

Aliás, muito tem sido noticiado sobre o sistema prisional brasileiro, em sua maioria, temas relacionados à tortura ou desrespeito as condutas éticas no que se refere às diretrizes dos Direitos Humanos. Pesquisas vêm destacando as peculiaridades desse ambiente que além de misterioso, conta com características insalubres e perniciosas à saúde dos seus ocupantes, sejam apenados ou trabalhadores. Tudo isso justificaria, por si só, pesquisas sobre as relações entre trabalho, saúde e subjetividade entre esses trabalhadores.

Mas não é apenas por mera curiosidade que se desenvolve aqui o interesse por essa questão. De fato, na condição de profissional psicóloga do setor, o contato com o campo da segurança prisional, com o processo de formação e capacitação continuada desses profissionais constituiu-se em mim um processo muito maior do que a mera aproximação e contato com a problemática destes trabalhadores. Fomentou-me a necessidade de acolhimento e constituição de espaço oficial para "tratamento" dessa demanda. A partir da constituição da demanda, do mapeamento referente ao quadro nacional da atuação deste profissional, assim como do levantamento de dados atualizados sobre estes trabalhadores junto à instituição, elaborou-se os ingredientes para a mobilização de uma pesquisa-ação nos moldes da Psicodinâmica do Trabalho. Pode-se acrescentar que a escolha do arcabouço teórico nunca é neutra por parte do autor, ou seja, a abordagem para análise dos dados sintoniza-se com a minha formação teórica e ideológica.

Diante deste contexto, da demanda colocada pelos trabalhadores, do quadro pouco entusiástico sobre as condições de trabalho, suporte, saúde e qualidade de vida,

apontados nas pesquisas realizadas com os profissionais de segurança prisional e a questões emergidas a partir da própria atuação desta pesquisadora como servidora exercendo a função de psicóloga neste campo, convocada a dar conta delas, enfim, tudo isso é uma prerrogativa de que realização desta pesquisa vá além do desenvolvimento da ciência psicológica e relevância social, constituindo antes, um compromisso da atuação e responsabilidade ética dos profissionais da psicologia envolvidos nesse campo.

Capítulo I -Introdução

“Não posso imaginar que uma vida sem trabalho seja capaz de trazer qualquer espécie de conforto”.

Sigmund Freud (1985)

Segundo último Relatório Anual do Sistema Penitenciário Capixaba publicado em fevereiro de 2013, emitido pela Secretaria Estadual de Justiça do Espírito Santo (Secretaria de Estado da Justiça/ES, 2013), houve um aumento de 78% da população carcerária estadual entre os períodos de março 2003 a junho de 2012, o equivalente a 256% da média de crescimento da população carcerária do país, no mesmo período. Proporcionalmente, foi um dos estados da federação que mais prendeu no ano de 2013. Atualmente o Estado conta com uma população encarcerada que ultrapassa 16 mil pessoas, entre homens e mulheres, ocupando a décima posição no ranking brasileiro quanto ao número de pessoas presas.

Segundo o mesmo relatório, o sistema penitenciário capixaba possui 35 estabelecimentos penitenciários, entre eles, 17 Penitenciárias, 11 Centros de Detenção Provisória, 2 Centros Prisionais Femininos, e outras 5 unidades que se dividem entre Hospital de Custódia Psiquiátrico, Centro de Triagem, Ressocialização e Unidade de Saúde Prisional. Os inspetores de segurança penitenciária representam a categoria responsável pela manutenção e custódia dos apenados, sendo a descrição básica da atribuição do Agente Penitenciário: “efetuar a segurança da Unidade Penal em que atua, mantendo a disciplina. Vigiar, fiscalizar, inspecionar, revistar e acompanhar os presos

ou internados, zelando pela ordem e segurança deles, bem como da Unidade Penal”, Perfil Profissiográfico (2004).

O Ministério da Justiça, por meio do Departamento Penitenciário Nacional e de seu respectivo InfoPen (Sistema Integrado de Informações Penitenciárias), vem noticiando aos juristas e sociedade civil, através de seus relatórios anuais, dados alarmantes quanto à população e condições carcerárias. Entre outras coisas, aponta frente a esta realidade, as condições de saúde dos apenados, o ócio, a ausência de trabalho e escola como forma de ressocialização, condições inadequadas de habitação e superlotação, em suma, condições que convergem para quadro agravante no que tange à estrutura de trabalho.

Descreve como outro problema grave do sistema prisional brasileiro a manutenção da privação de liberdade da pessoa presa, que culmina em fugas e rebeliões, o que segundo Assis (2007, p.76), está associado à "falta de segurança dos estabelecimentos prisionais, bem como à atuação das organizações criminosas e, infelizmente, também à corrupção praticada por policiais e agentes da administração prisional".

Diante deste cenário, presume-se que as condições e relações de trabalho do servidor penitenciário assumem características relevantes a serem estudadas, dada sua complexidade e intensa carga psíquica. No Brasil o interesse sobre a saúde dos servidores penitenciários é mais recente, tendo aumentado diante da preocupação com as questões que envolvem a saúde dos trabalhadores e intensificação de notícias e manchetes sobre tragédias envolvendo-os em práticas denominadas corruptas ou notícias de morte ou atentado contra a vida destes servidores.

Para ampliar nossos conhecimentos sobre o tema ainda pouco investigado no país, empreendemos uma revisão da literatura, que tanto nos deu acesso a dados interessantes

que nos permite adaptá-los, tomando os devidos cuidados, com o contexto atual do sistema prisional brasileiro, quanto nos indica autores e grupos de pesquisa com os quais poderemos realizar diálogo e análises posteriores à execução da pesquisa. Diante da extensão da literatura estrangeira, privilegiamos os artigos disponibilizados de forma gratuita pelo portal Capes, priorizando-se os artigos de revisão, já que o objetivo deste não é o esgotamento do tema através da revisão sistematizada.

Um levantamento, realizado por Mendes (2003) sobre a produção científica brasileira na área de saúde e trabalho dos policiais civis, revela que ainda há pouco interesse acadêmico por essa profissão considerada como uma das mais perigosas do mundo do trabalho. Esse quadro de desinteresse pode ser associado ao processo histórico da política no Brasil, em que muitos intelectuais e profissionais liberais, professores e universitários foram vítimas da Ditadura Militar, conforme refletem Anchieta, Galinkin, Mendes e Neiva (2011).

A busca realizada por Mendes (2003) revela que no período entre 1950 até 2002 foram publicadas 860 dissertações ou teses sobre as áreas ‘saúde do trabalhador’, ‘higiene ocupacional’, ‘ergonomia’, ‘toxicologia’, ‘saúde ocupacional’, entre outros. Dentre os 860 apenas cinco pesquisas eram referentes à saúde ou trabalho do policial.

No mesmo processo estão as pesquisas envolvendo os inspetores penitenciários, que no caso do sistema prisional capixaba, substituíram recentemente os policiais militares na guarda dos presídios. As pesquisas sobre a influência do meio penitenciário em seus trabalhadores são escassas no Brasil quando comparadas à produção de literatura encontrada no mundo, segundo aponta Kurowski e Moreno-Jiménez (2010). O estudo realizado pelos mesmos sobre a síndrome de Burnout em servidores penitenciários se configura como uma das primeiras pesquisas brasileiras realizadas na área.

A investigação suscitada acima teve por objetivo verificar a suscetibilidade do servidor penitenciário à síndrome de Burnout. Para isso foram utilizados os instrumentos MBI (*Maslach Burnout Inventory*) e CBB (*Cuestionario Breve de Burnout*) para análise e posterior correlação entre ambos. *Burn-out*, no jargão popular inglês, se refere àquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia. Pereira (2010), afirma ser o Burnout um processo que vai além do desenvolvimento de estresse, chegando a um quadro de despersonalização, que inclui uma série de comportamentos e atitudes afetivas negativas à respeito da relação do trabalhador com seu trabalho.

Em relação aos servidores foram identificadas significativas diferenças entre o grupo experimental (servidores penitenciários) em relação ao grupo controle (trabalhadores de fora do sistema prisional, que desenvolviam atividades profissionais em áreas que não são consideradas de risco) nos quesitos nível de frustração profissional e insatisfação com a tarefa. Isso sugere que, no geral, ambos os instrumentos demonstraram significativamente que a população de servidores penitenciários está mais afetada pela síndrome de Burnout que o grupo controle, concluindo-se que estes profissionais têm maior risco de desenvolvê-la. Os dados desta pesquisa apontam que nos profissionais penitenciários a insatisfação com as tarefas, frustração profissional, cansaço emocional e despersonalização fornecem indicadores relevantes para um possível quadro diagnóstico de Burnout. Razão pela qual estes funcionários estão enquadrados no grupo de *risco* aumentado de desenvolvimento da síndrome em questão (Kurowski & Moreno-Jimenez, 2002).

Demais pesquisas brasileiras encontradas se concentram principalmente na análise dos efeitos deste ambiente na saúde do trabalhador, seja física ou psicológica, tais como: as relações entre ambiente e prisionização (Lourenço, 2010; Rumin, 2006;

Santos, 2007) e entre atividade física e qualidade de vida, (Ferreira, Menezes & Dias, 2011; Reichert, Lopes, Loch & Romanzini, 2007; Vasconcelos & Faria, 2008).

Outros pesquisadores tem se concentrado na pesquisa-ação para intervir nesse reconhecido sofrimento e experimentar as possibilidades de intervenção (Amador, 2011; Rumin, 2006; Rumin, Barros, Cardozo & Cavalhero, 2011). Estas pesquisas que estão além da mera descrição do campo e levantamento de informações, supõem a criação de espaços de acolhimento, escuta e produção de sentido para estes profissionais. Intervenções que tentam possibilitar uma aproximação diferente com este campo, partindo do pressuposto que a neutralidade de antemão, em se tratando de saúde mental, é difícil de delimitar. Essas pesquisas constituem tentativas de rompimento com os paradigmas de casualidade, visando a abertura à complexidade e dinamicidade dos seres humanos. Dentre seus resultados estão a evidência das mobilizações subjetivas, estratégias individuais e coletivas para enfrentamento do sofrimento e adoecimento, através da reflexão e conscientização dos próprios atores.

Outras pesquisas têm se concentrado na delimitação e descrição do campo. Uma em particular, consiste em estudo piloto de caráter exploratório, realizado em 8 unidades penitenciárias localizadas na região metropolitana de Salvador, com amostra de 311 participantes, selecionados aleatoriamente. O objetivo foi investigar as possíveis relações entre condições de trabalho e saúde em agentes penitenciários na tentativa de confirmar as hipóteses de que o trabalho dos servidores penitenciários tem relação com possíveis agravos à saúde destes. A pesquisa, realizada a partir da aplicação dos questionários autoaplicáveis padronizados, SRQ (*Self Report Questionnaire* - para estudo de comorbidades psiquiátricas) e ISS (Inventário de Sintomas de Stress), revela que o ambiente de trabalho foi considerado psicologicamente inadequado, conjuntamente às condições infraestruturais, que também foram percebidas como

insuficientes. Uma série de atitudes pessoais, como a falta de tempo para lazer e escassez de prática de esportes em servidores com mais tempo de serviço, foram apontados como aspectos negativos em relação ao trabalho. A análise dos resultados do SRQ e ISS aponta a jornada de trabalho intensa, a prática comum de dobra de turno excedendo 40 horas semanais, como também, organização do trabalho inadequada e presença de distúrbios psíquicos menores, tais como estresse e ansiedade. Outras características foram associadas também às dificuldades no trabalho, entre elas a ausência de treinamento e a sensação de estresse persistente (Fernandes, Neto, Sena, Leal, Carneiro & Costa, 2002).

Concomitante às questões características ao ambiente prisional, ao contato íntimo com a atmosfera e cotidiano dos apenados, alguns autores destacam a própria condição histórico-social de associação do agente penitenciário à imagem de carcereiro, que ora oscila entre redentor, ora como carrasco (Campos & Sousa, 2011). Para Lourenço (2010) essa associação faz com que a sociedade os veja de forma pejorativa, carregando a fama de serem pessoas desprovidas de sensibilidade, torturando os internos, de forma a acrescentar a estes trabalhadores uma desmotivação e descaracterização de seu trabalho. Teóricos como Thompson (2002) e Goffman (2003, citado por Santos, 2007) afirmam que o desinteresse pela qualidade da saúde mental dos trabalhadores no sistema penitenciário é histórico e é justificado pelo status de autossuficiência, ou seja, o protetor, neste caso representado pelo inspetor penitenciário, não necessita de proteção e a inserção em um sistema de poder absoluto requer a negação e a ocultação de fragilidades.

No contexto intramuros o inspetor penitenciário, na opinião destes autores, ocupa posição detentora de poder, constituindo o elo mais forte na relação inspetor X apenado, o que facilita a criação do estereótipo social de "carcereiro". Para estes autores, a tensão

do ambiente prisional e a função do inspetor que demanda ações de controle e disciplina perante os internos, representa um conflito entre os valores de ambos e constitui-se como inevitável no processo de adaptação num sistema de disputa de poder, em que demonstrar-se frágil, remete desestabilização da posição de superior. Essa armadura, pode dificultar a percepção destes trabalhadores em reconhecer os problemas de saúde física e mental e, conseqüentemente, resistência em buscar tratamento.

Esta atmosfera paralela onde se configuram as relações de poder é evidenciada também nas pesquisas de Santos (2007) através do que se denominou processo de prisionização. Essa terminologia foi desenvolvida por Clemmer (1958), após ter trabalhado 30 anos nas prisões americanas, desempenhando as mais diversas funções, desde inspetor a diretor de unidade prisional. Traduzido por Santos (2007) como um processo diferenciado de socialização, este acomete, além dos encarcerados, também os servidores, em especial e mais intensamente o grupo profissional dos inspetores penitenciários. Processo que se configura como a absorção em maior ou menor grau dos hábitos, costumes e da cultura geral existente na prisão. Esse processo de assimilação da cultura prisional compromete, segundo o autor, o estado psicológico dos indivíduos, incluindo sua capacidade de decisão e discernimento. Nas palavras de Moraes (2005, p. 213),

estes profissionais submetem-se a rotinas estressantes, recebendo baixos salários e pouquíssima ou nenhuma assistência estatal; incorporando o clima de tensão e conflito do ambiente, assumindo ora o papel de tirano brutal, ora o papel de servidor corrupto, concedendo vantagens e desvantagens, criando e submetendo-se às regras do caótico jogo da realidade carcerária.

Outras pesquisas como as investigações de Thompson (2002), Magalhães (2003), Moraes (2005) e Santos (2007) incluem estes trabalhadores no grupo de risco quanto ao

desenvolvimento desse fenômeno da *prisionização* ou *prisionalização*. E apontam a dinâmica complexa deste ambiente como disparador de uma série de comportamentos incomuns que levam ao comprometimento de seu contato social, quando se estende extramuros os gestos, discursos e atitudes do universo prisional. Para estes autores, estes fatores são suficientes para criar um quadro de servidores suscetíveis a uma série de patologias emocionais, tais como: alcoolismo, distúrbios de agressividade, crises de ansiedade e depressão, que nada mais são que efeitos derivados da assimilação prisional.

Alguns estudos, como os apontados na pesquisa de Sousa e Mendonça (2009), tem se ocupado em estudar também o sentimento de justiça organizacional, considerado por eles fator fundamental na promoção do prazer ou sofrimento no trabalho. Para estas pesquisadoras, o sentimento de justiça ou injustiça pode afetar diretamente o desempenho laboral, contribuindo para a sensação de prazer ou desprazer no trabalho. Em investigação realizada com servidores penitenciários, estes estudos relatam baixa participação nos procedimentos organizacionais como possível indicador da vivência de desprazer nesse campo de trabalho. Sugerem que a inclusão destes trabalhadores nas decisões e diretrizes organizacionais de sua instituição e atribuição de maior autonomia nos processos decisórios poderiam reverter este quadro.

As pesquisas sobre satisfação no trabalho têm contemplado esse público também. Satisfação é denominada nos estudos de Siqueira (2008) como “um resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador e é apontada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho” (Siqueira, 2008, citado por França, 2011). Segundo Siqueira (2008, citado por França, 2011) a organização do trabalho tem efeito direto sobre a satisfação do trabalhador. Ademais, há uma vertente da área que afirma ser a motivação um componente da satisfação, fator

relacionado diretamente com o aumento do desempenho e da produtividade, permanência na empresa e redução dos níveis de absenteísmos (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959, citados por França, 2011; Vroom 1964, citado por França, 2011; Hackman & Porter, 1971, citados por França, 2011). Neste estudo de França (2011) os níveis de satisfação apresentados pelos trabalhadores foram relativamente baixos, principalmente em relação às políticas de promoção.

Dentre essa atmosfera de insatisfação e tensão, conforme apresentada por estes estudos, outro agravado discutido em pesquisas é a violência. Na perspectiva de Guthmann (1991) este é um fenômeno sócio-histórico que acompanha toda a experiência da humanidade. Segundo Lopes (2002) o trabalho de custodiar a vida dos apenados e a preocupação em evitar as fugas, a superpopulação prisional e a carência de funcionários no setor de segurança das prisões que gera a sobrecarga de trabalho intensificam o desgaste físico e mental desses profissionais.

Conforme este autor, os embates e confrontos se tornam práticas cotidianas, colocando estes profissionais e suas famílias muitas vezes em risco iminente.

É importante acrescentar a este debate, as notícias da mídia local, que evidenciam os riscos e perigos que estes profissionais têm enfrentado dentro e fora do trabalho. Fato que tem sido noticiado constantemente nas mídias locais e nacionais. Segue exemplos de manchetes recentes publicadas em jornais locais sobre acidentes e morte envolvendo inspetores penitenciários atuantes no cenário capixaba.

“Agente penitenciário morto em salão de beleza é enterrado no ES – “De acordo com um outro agente penitenciário que acompanhava o cortejo, todos acreditam na hipótese de que a morte de Eduardo seria uma represália contra a atuação da vítima como inspetor”. (G1 – TV Gazeta - 25/12/2014 13h47); “Agente penitenciário perde dedos da mão ao manusear granada em princípio de

rebelião no Xuri” (Redação Folha Vitória - 11/04/2015 às 11h25); "Agente penitenciário sofre atentado na porta de casa no ES. Polícia suspeita de represália, pois a vítima baleou um preso. Crime aconteceu em Campo Grande, em Cariacica" (G1 – TV Gazeta 05/06/2013 15h19).

Confirmando esses dados apresentados pela mídia, em trabalho realizado sobre a mortalidade de inspetores penitenciários do Rio de Janeiro no período de 1994 a 2006, Garcia (2008) confirma que a maioria das mortes, 90%, ocorreram durante o período de folga, demarcando incidência de violência sofrida em período de descanso maior do que em serviço, e em número muito mais expressivo em comparação a outras forças de segurança.

Esta investigação alerta para uma maior exposição da categoria a riscos decorrentes de seu trabalho em período de folga e relaxamento, o que contribui para que os trabalhadores, diante dos perigos vivenciados, mantenham-se em estado de alerta 24 horas. O autor conclui que esse estado geral de alerta se mantém mesmo fora do ambiente de trabalho, aumentando a exposição a situações ansiogênicas. O que, aliado à sensação de riscos iminentes, repercutem de maneira negativa na saúde física e em sintomas como: aceleração de batimentos cardíacos, elevação dos níveis de cortisol e posterior aumento do colesterol e possibilidade de desenvolvimento de comorbidades.

O estudo de Rumin (2006) com agentes penitenciários de São Paulo aponta a sobrecarga de atividades (devido ao número reduzido de servidores) juntamente com as condições de trabalho, onde foram identificados riscos de violência, de exposição a cargas biológicas, entre outras – como características presentes no trabalho destes profissionais. Quadro que também foi confirmado através dos estudos no Rio de Janeiro (Vasconcelos, 2000) e de Salvador (Fernandes et al., 2002) que indicaram que estes trabalhadores estão expostos a riscos biológicos, como risco de contaminação por

agentes infecciosos da Tuberculose e Hepatite, devido às condições insalubres das prisões.

Além da exposição continuada à violência, as representações sociais pejorativas associando o papel do agente penitenciário ao carcereiro/carrasco, têm contribuído para sensação de desvalorização do seu trabalho mediante a sociedade, assim como para a naturalização do fenômeno da violência, como apresentado por Minayo (2005, p. 25),

o conceito negativo emitido sobre eles pelas várias camadas sociais está entranhado na cultura. Ele legitima e naturaliza a violência que os vitima, muito mais do que a qualquer trabalhador, durante a jornada de trabalho ou nos tempos de folga em que, curiosamente, aumentam as ocorrências de lesões e traumas de que são vítimas.

A desvalorização é apontada em muitas pesquisas como principal causa de sofrimento desse trabalhador. Pesquisas como a de Santos (2010), utilizando a leitura da psicodinâmica do trabalho, em estudo sobre os fatores de risco e proteção que estes profissionais estão submetidos (tensão-medo, agentes biológicos, sobrecarga), ressalta o reconhecimento como principal fator de proteção contra os riscos. Esse reconhecimento, porém, não foi observado no discurso e vivências destes profissionais que trabalham no sistema prisional de Natal. Muito pelo contrário, a pesquisa aponta para um cenário de desvalorização social, não reconhecimento hierárquico e políticas de promoção por indicação política, o que desmotiva ainda mais esses trabalhadores.

Outra dimensão do trabalho dos inspetores penitenciários se refere à dupla demanda – reeducar e custodiar. Existe uma expectativa extraoficial para que este grupo de trabalhadores "ressocialize" o apenado, assim como, a função de evitar fugas. A ambiguidade no que tange a função do inspetor penitenciário, ora requisitado quanto à manutenção da segurança prisional, ora demandado a incorporar às suas atribuições o

papel na reintegração social, manifesta o conflito vivenciado pelo coletivo na construção de identidade da categoria.

Nedel (2008) ao realizar trabalho sobre a dinâmica de inclusão e exclusão carcerária do agente penitenciário, em estudo realizado em Pelotas, relata que estes profissionais estão incorporando as demandas de outros profissionais (assistentes sociais, psicólogos, advogados, médicos) para atender a desestruturação caótica que não oferece esses serviços, na proporcionalidade que deveria. Demonstra, porém, que eles assumem determinadas funções dessas profissões quando não possuem atribuições e nem habilitação referente a tais exigências, o que gera uma sobrecarga extra quanto às expectativas a serem atendidas em seu trabalho. Ou seja, além das ambiguidades inerentes, coloca-se em risco a atuação destes profissionais, inferindo expectativas que não são passíveis de serem atendidas já que os mesmos não estão habilitados, nem legalmente, nem formalmente, para exercer tais funções. Em meio à pressão institucional e à opinião pública, as condições de trabalho e à periculosidade, estes profissionais tem que exercer suas funções se esforçando, ao mesmo tempo, em se manterem sãos.

Um estudo mais recente publicado em setembro de 2013 sobre Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores penitenciários, seguindo o modelo de Walton (1973, citado por Oliveira, Walter, Pinho, & Amorim, 2013), pretendeu descrever a percepção sobre qualidade de vida dos agentes de segurança prisional de João Pessoa, Paraíba (Oliveira, Walter, Pinho & Amorim, 2013). Este estudo de caráter descritivo utilizou-se de metodologia quantitativa e qualitativa para entender quais fatores estariam ligados à motivação e percepção de qualidade de vida dos trabalhadores penitenciários. A análise dos dados demonstrou que os agentes penitenciários da Paraíba apresentam uma percepção mais negativa sobre sua qualidade de vida em comparação com resultados de

outras pesquisas sobre qualidade de vida dos agentes penitenciários realizada em outros Estados do Brasil. A remuneração, a falta de equipamentos e a precariedade da estrutura física das Unidades, como também o desenvolvimento das competências dos servidores e sua valorização, foram citados como principais fatores para o sentimento de desmotivação.

Face ao exposto, o que se vê é um cenário que tem sido descrito como desmotivador, que remete a insatisfação, ao estresse, a percepção de injustiça e exposição a diversos riscos, inclusive contra a vida, demonstrando que esta categoria vem vivenciando historicamente quadro de precariedade das condições de trabalho, como também, conflitos quanto à identidade profissional. O estímulo às pesquisas se configura possibilidade de intervir para promoção de mudanças e transformações na organização do trabalho.

Como veremos, as pesquisas internacionais sobre o assunto são muito mais numerosas, e evidentemente, não serão esgotadas nesta revisão. Os Estados Unidos lideram em número de pesquisas realizadas sobre o trabalho dos agentes penitenciários ou como denominam *correctional officers*, conforme atesta Moon e Maxwell (2004), mas, há também estudos na área em muitos outros países.

Levantamento Bibliográfico

Um estudo sul-coreano, de Moon e Maxwell (2004) revela uma similaridade com Espírito Santo em relação ao processo recente (após 2006) de mudanças significativas e históricas no que tange às transformações no sistema prisional, sobretudo a inserção de inovações na estrutura das prisões, condizente à constituição de espaços mais voltados à higiene e saúde dos apenados (consequentemente ao trabalhador que também ocupa o espaço). O artigo apresenta um estudo com população amostral de 260 agentes

penitenciários, entre homens e mulheres e conclui que este público está muito insatisfeito com seu trabalho, sofre de vários problemas de saúde e sente altos níveis de estresse em decorrência de suas atividades laborais (Moon & Maxwell, 2004).

Em Portugal, um estudo comparativo realizado na região norte sobre o estresse ocupacional entre forças de segurança, revela uma diferença marcante na maneira como as forças de segurança pública e prisional experimentam suas respectivas profissões (Gonçalo, Gomes, Barbosa & Afonso, 2010). Demonstra que as forças de segurança prisional percebem sua experiência profissional de forma mais negativa. Descreve que ambas as categorias vivenciam níveis muito significativos de tensão e pressão, sendo que as forças de segurança penitenciária apresentam: maior exaustão emocional, cinismo e desejo de abandonar a profissão, somados a menor comprometimento organizacional, satisfação com a vida e satisfação profissional, (Gonçalo et al. 2010).

Em uma província no nordeste da China, o estudo realizado por Liu, Hu, Wang, Sui e Ma (2013), através da distribuição questionários autoaplicáveis para uma população amostral de 1900 agentes penitenciários, teve por objetivo examinar as associações entre a percepção dos recursos psicológicos e o suporte organizacional sobre os sintomas da depressão entre os agentes penitenciários do nordeste da China. Destaca que os componentes dos recursos psicológicos (otimismo e resiliência) juntamente com o suporte organizacional foram identificados como eficazes no enfrentamento e prevenção dos sintomas da depressão vivenciados por estes profissionais.

Para as pesquisas norte-americanas, algumas categorias foram descritas como as principais motivadoras da insatisfação e estresse no trabalho destes profissionais, em sua maioria, aspectos ligados à organização do trabalho, como: o papel na organização, o sistema de recompensas no trabalho, relação com a supervisão, estrutura e clima

organizacional. Estrutura e clima são apontados como os principais desencadeadores de estresse e burnout. Concomitante com outros trabalhos, os problemas de papel (como conflito de tarefas e ambiguidade), sobrecarga de trabalho e baixo status social, também foram relacionados ao estresse e desmotivação no trabalho (Finney, Stergiopoulos, Hensel, Bonato & Dewa, 2013; Schaufeli & Peeters, 2000).

Segundo Morgan, Haveren e Pearson (2002) despersonalização e exaustão emocional foram as principais características apontadas por estes profissionais e associadas pelos autores à ausência de comprometimento no trabalho desses profissionais, e o que também foi relacionado ao processo de adoecimento. Lambert, Hogan, Cheeseman e Barton-Belessa (2013) acrescentam os conflitos da função e a periculosidade como características influentes tanto para o estresse no trabalho e quanto para o descomprometimento. Dentre as estratégias que foram apontadas por essas pesquisas como caminho à mudança desse quadro, estão às melhorias na relação com a gerência, profissionalização dos agentes penitenciários e mudanças no ambiente de trabalho.

Zaffaroni (1991), professor de Departamento de Direito Penal e Criminologia na Universidade de Buenos Aires, em estudo sobre “*los operadores penitenciários*” relata que estes profissionais vivenciam um estado contínuo de estresse, sendo mais evidente a tensão decorrida de uma série de temores apreendidos diante do medo. Este autor os descreve da seguinte forma

- a) temor às agências políticas, que os responsabilizam frente a qualquer problema funcional violento que transparece ao público; b) temor à agência judiciária que opera em forma análoga à política; c) temor aos superiores que trata os subordinados da mesma maneira que as agências políticas e judiciárias, o que é particularmente grave em um regime militarizado; d) temor aos

prisioneiros, que podem quebrar grupalmente o “*status quo*” interno ou apresentarem comportamentos individuais agressivos e imprevisíveis; e) temor aos meios massivos de comunicação social, que podem desencadear sanções políticas ou judiciais. (Zaffaroni, 1991, p.42)

Em suma, estas pesquisas apresentam quadro alarmante quanto à saúde e condições de trabalho que os profissionais de segurança prisional têm se deparado em suas respectivas localidades de trabalho. Independente das situações e especificidades de cada país, que revelam grandes disparidades entre si, há predominância de aumento de estresse, insatisfação, tensão, exaustão emocional, consequentemente perda de qualidade de vida e adoecimento (Burnout).

No geral, as pesquisas nacionais ou internacionais encontradas sobre o trabalho prisional, se concentram, em sua maioria, em descrever e elucidar as características deste ambiente e profissão: sejam negativos ou positivos. Identificam alguns aspectos importantes, como as condições de trabalho, representações e estereótipos sociais e como isso influencia a construção da identidade profissional do agente penitenciário. Assim como, inegavelmente, denunciam as incoerências e desafios da própria organização do trabalho que vêm sendo apontada como principal responsável pelo processo de adoecimento.

Estas pesquisas oferecem pistas de natureza descritiva, como forma de constatação dos fatos, como também revelam disparidades entre a organização do trabalho real e trabalho prescrito. Schaufeli e Peeters (2000) e Finney et al. (2013), destacam em suas pesquisas que a ambiguidade e o conflito de papéis têm sido observados como fatores desencadeadores de sofrimento no trabalho, o que pode indicar dificuldades desses profissionais em executar suas tarefas mediante esta organização. Essas características somadas a outras como: baixo status social da profissão e também

identidade profissional pouco demarcada, inscrevem a categoria em grupo de risco em relação a sua saúde física e mental.

França e Rodrigues (2012) caracterizam a ambiguidade e conflito de papéis, assim como, o baixo status social profissional como fatores estressores psicossociais relacionados ao trabalho. Esses estressores ou fatores sociais, segundo estes autores, fazem parte do grupo referencial da Teoria dos Papéis e seriam os principais responsáveis pelo estresse no trabalho. França e Rodrigues (2012) relatam que a ambiguidade de papéis surge quando

a pessoa ou os membros do ambiente de trabalho não têm muita certeza quanto ao papel que devem desempenhar, à medida que não têm com clareza o papel a cumprir, o que provocará um grau maior ou menor de ambiguidade, conforme a situação" Já referente ao conflito de papel, este "é observado quando a pessoa tem que desempenhar mais de um papel em uma mesma situação (França & Rodrigues, 2012, p.156-157).

De modo contrário, para a clínica da atividade, tanto na tradição ergonômica quanto na psicopatologia do trabalho são as relações entre a atividade e subjetividade que estão no centro da análise. Esta análise não pressupõe somente o desconhecimento do papel profissional ou a ausência de consciência dele como desencadeador da ambiguidade e conflitos de papéis. De modo geral, tais perspectivas colocam em questão o real da situação do trabalho em contrapartida à organização do trabalho com suas difíceis exigências de serem realizadas ou compatibilizadas com aquilo que a situação exige. Segundo Clot, (2001, p.4) a organização do trabalho "que deveria colocar seus recursos à disposição dos assalariados [,] se furta massivamente a esta missão".

Cabe argumentar talvez que, no máximo, essa ambiguidade se caracterizaria pelo próprio distanciamento entre a tarefa prescrita e a atividade real.

[...] que a organização do trabalho não é absolutamente absorvida pelos assalariados [...]; todos os preceitos são reinterpretados e reconstruídos: a organização real do trabalho não é a organização prescrita. Não o é jamais: é impossível prever tudo e ter o domínio sobre tudo [antecipadamente ao trabalho]. Mas a distância entre a organização prescrita e real não tem sempre a mesma sorte: ora é tolerante, e oferece margens à liberdade criadora; ora é restrita, e os assalariados receiam ser surpreendidos cometendo erros. O mais comum é que seja simultaneamente uma e outra, tolerante ali onde o ganho é visível, restrita lá, quando se a observa como capaz de regular a desobediência e a fraude (Dessors & Schram 1992, apud Lancman & Sznclwar, 2011, p.74).

Segundo Dejours não é somente a tarefa prescrita que é relativamente fictícia, mas a própria organização do trabalho prescrita também o é, entre essa distância entre a organização prescrita e real, que o trabalhador, se engaja para agir. Nesse processo, o trabalhador se utiliza de estratégias, que no ponto de vista da Psicodinâmica do Trabalho, são estratégias de defesa que em suma caracterizam um mecanismo psíquico para que o sujeito dê conta de seu trabalho e sofrimento. Trata-se de uma teoria que, nas palavras de Dejours (2011a, p. 59), visa "a análise do sofrimento psíquico resultante do confronto dos homens com a organização do trabalho", que através de sua perspectiva têm orientado e se constituído arcabouço teórico e metodológico pertinente às questões e dramas vivenciados no universo do trabalho.

Portanto, o viés da psicodinâmica do trabalho, utilizado como perspectiva teórica implica a princípio, a utilização e demarcação de um método, que acompanhou as

transformações teóricas vivenciadas ao longo de seus estudos. E que será descrito a seguir, como também os pressupostos teóricos advindos destas pesquisas.

Após inúmeras pesquisas teórico-metodológicas e atuação junto à academia e à prática, juntamente com as mudanças históricas e sociais relacionadas ao mundo de trabalho, a Psicopatologia do Trabalho cedeu lugar a Psicodinâmica do Trabalho, conforme intitulou Dejours (2011a). Em parte para se atualizar frente a essas transformações, em outra parte para oferecer resposta às inúmeras questões levantadas nesse período de maturação e investigação clínica durante a análise da relação subjetiva dos homens e mulheres em situações de trabalho. A abordagem psicodinâmica do trabalho, após todo seu desenvolvimento e período de reformulação de paradigmas - da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho - se ocupou desde seu nascimento com o sujeito em seu trabalho, mais especificamente sobre o conflito entre organização do trabalho e o funcionamento psíquico.

O núcleo da clínica do trabalho, na vertente dejouriana, passa a se concentrar não somente no sofrimento em virtude da organização do trabalho, mas no prazer que este pode também propiciar, ou seja, na dinâmica e interação intra e intersubjetivas do sujeito. Importante colocar que, a psicopatologia do trabalho nasce num contexto específico, nos anos de 1950-1960, período em que as pesquisas eram focadas na relação de causalidade, em uma equação direta entre a estrutura do trabalho e adoecimento psíquico. O que diferenciou a Psicopatologia do Trabalho na perspectiva dejouriana foi justamente sua aproximação com a psicanálise como leitura clínica da análise dos processos intersubjetivos mobilizados pela situação de trabalho.

Dejours, através da abordagem psicanalítica desses processos, se afastou teoricamente desse modelo causal, admitindo que os homens não são passivos diante desse sofrimento, que sua liberdade poderia ser exercida através do que denominou

estratégias defensivas individuais e estratégias defensivas coletivas. A partir deste viés, mais questões sobre a dinâmica sujeito-trabalho foram suscitadas. Em suas palavras, Dejours (1988, citado por Lancman & Sznclwar, 2011),

Tomava consciência de que, em sua maioria, os trabalhadores conseguiam esconjurar a loucura, em detrimento dos constrangimentos deletérios da organização do trabalho. Desviava, assim, minha atenção para as estratégias de defesa. Simultaneamente, era a 'normalidade' que surgia como enigma central da investigação e da análise. Normalidade que ocorre, de saída, como equilíbrio instável, fundamentalmente precário, entre o sofrimento e as defesas contra o sofrimento (Dejours, 2011a, p. 62).

Assim, a normalidade surge, de acordo com o mesmo, como "enigma aberto" como "estratégias intencionais" que o sujeito recorre para equilibrar-se nesse universo de constrangimentos. A normalidade representada pelo status da funcionalidade do indivíduo, no sentido psíquico, particular, não como objeto de produção, destinado a cumprir sua quota, sua meta.

Interessante ressaltar que ao abrir o diálogo com a normalidade, agora a Psicodinâmica do Trabalho possibilita a interlocução com o prazer no trabalho: "não mais somente o homem, mas o trabalho; não mais apenas a organização do trabalho, mas as situações de trabalho na sua dinâmica interna", Dejours (2011a, p.64)

Convém suscitar neste momento, de que maneira a Psicodinâmica do Trabalho se propõe a responder essas questões, a intervir sobre o sofrimento. Para tanto, Dejours (2011a, p.67), "a psicodinâmica do trabalho é antes de tudo uma práxis", porém, ressaltando que essa prática que seria a intervenção direta no campo, quando convocada pelo coletivo de trabalhadores, ultrapassa esse campo e se constitui também como disciplina produtora de conhecimento.

Passados 12 anos, a situação evoluiu sensivelmente. A psicopatologia do trabalho tornou-se, inicialmente, uma prática original - no pleno sentido da prática -, ou seja de uma modalidade de intervenção na organização do trabalho submetida a regras metodológicas e deontológicas estritas, relevando a razão prática (Dejours, 2011a, p. 67).

Conforme exposto, analisar as situações e relações de trabalho mediante a psicodinâmica do trabalho subentende um modo de realização da pesquisa, que implica num método que pressupõe o sofrimento, porém aposta na dimensão sempre enigmática de como o sujeito lida com este e mais, como o transforma em prazer. Para tanto, as pesquisas vislumbram caminhos, como a cooperação, o reconhecimento, a utilização das inteligências, ou seja, das mobilizações engajadas no trabalho para que além da adaptação, vivencie-se o prazer produtor de identidade e sentido que ultrapassam o simples conceito de satisfação.

Enfim, através das regras e instruções metodológicas que constituirão aporte para a produção desta pesquisa, o objetivo será, mediante este método, analisar não somente o sofrimento e os constrangimentos – na constatação do campo, mas do prazer, também possível de ser vivenciado no ambiente de trabalho dos profissionais de segurança penitenciária. E desta forma, identificar quais defesas individuais e coletivas estão sendo mobilizadas por estes profissionais para atender e transformar o trabalho.

Objetivos

Objetivo geral

Analisar o sofrimento psíquico resultante do confronto entre os inspetores de segurança prisional com a organização de trabalho e os processos intersubjetivos mobilizados por estes trabalhadores nas situações de trabalho.

Objetivos específicos

- Verificar como se produz sofrimento e/ou prazer, adoecimento ou risco para a saúde mental desses profissionais no conflito entre esta Organização e o funcionamento psíquico.
- Caracterizar as regras de ofício do trabalho do Inspetor Penitenciário, englobando as regras prescritas e reais de seu trabalho.
- Compreender como vem se operando as mobilizações subjetivas interpostas na dinâmica da organização do trabalho: a criatividade, a cooperação, a confiança, o reconhecimento e seus efeitos no processo saúde-doença dos trabalhadores.
- Identificar, através do discurso, se há estratégias coletivas e individuais mobilizadas pelo coletivo de trabalho e como a Organização utiliza estrategicamente ou, pelo contrário, desarticula tais defesas.
- Verificar os efeitos na saúde dos trabalhadores caso haja uso dessas defesas coletivas ou individuais pela Organização.

Capítulo II - A Instituição Sejus – Breves Apontamentos

Missão: Aplicar a Lei de Execução Penal de forma humanizada, garantindo a segurança do Estado e de todos os envolvidos no ambiente prisional, proporcionando a pessoa privada de liberdade, condições dignas de reintegração social (Secretaria de Estado da Justiça/ES, s.d).

Dentre, a missão exposta encontra-se a missão do servidor penitenciário, que inclui participar “ativamente do processo de reintegração social da pessoa privada de liberdade e sendo corresponsável pela manutenção da segurança no ambiente prisional”(Secretaria de Estado da Justiça/ES, s.d).

O sistema prisional capixaba tem suas origens em 1924, quando foi criada a primeira Penitenciária do Estado, através da Lei nº 1.416, que naquele momento era subordinada a Secretaria do Interior. Somente em 1999 através da publicação da Lei Complementar 162 que se estabelece a, então, SEJUS – Secretaria de Estado da Justiça.

O sistema penitenciário capixaba é gerido pela, então, Secretaria de Estado da Justiça, compreende um total de trinta e cinco unidades prisionais, sendo uma Unidade de Saúde Prisional e um Hospital de Custódia e Tratamento Psiquiátrico. Atualmente, de acordo com os dados emitidos através da Gerência de Gestão de Pessoas – GGP, a Secretaria de Estado da Justiça conta com um número de 4035 servidores, sendo que deste número 1718 são inspetores penitenciários concursados (número atualizado após a realização da coleta de dados) e 1664 são inspetores contratados em designação temporária.

O primeiro concurso público se realizou no ano de 1996, sendo que o mais recente foi finalizado em dezembro de 2014. Os dados apresentados contam com o quantitativo deste último concurso que nomeou 600 (seiscentos) inspetores, o que gerou

Capítulo III - Pressupostos Teóricos – A Psicodinâmica do Trabalho

A psicodinâmica do trabalho teve seu início através dos referenciais teóricos da psicopatologia, evoluindo em função das pesquisas para uma construção própria, tornando-se autônoma, com objeto, princípios, conceitos e métodos particulares (Mendes, 2007). Suas bases conceituais são elaboradas

a partir da análise da dinâmica inerente a determinados contextos de trabalho, caracterizada pela atuação de forças visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas que podem ou não deteriorar esse contexto, transformando – em lugar da saúde e/ou de patologias e de adoecimento (Mendes, 2007, p. 29).

Cabe de antemão, a definição de trabalho prevista por Dejours (2011a, p.78) “trabalho é a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho”. Esta definição atenta para o fato que o trabalho não pode ser reduzido às relações sociais, ou assalariamento, ou mesmo relações de poder. Aponta para a dimensão humana presente na insuficiência do prescrito, o *saber-fazer* que só pode ser realizado pelo humano.

A trajetória da Psicodinâmica do Trabalho, segundo Mendes (2007), é dividida em três fases, conforme publicações específicas. A primeira fase tem início na década de 80, com a publicação de “*Travail usure mentale – essai de psychopathologie du travail*”. O enfoque estava entre o confronto do trabalhador com a organização do trabalho e sofrimento produzido, ou seja, “do choque entre um indivíduo, dotado de uma história *personalizada*, e a organização de trabalho, portadora de uma injunção *despersonalizante*, emergem uma vivência e um sofrimento” (Dejours, 1992, p.43).

Já na década de 90, ocorre a transição da Psicopatologia para a Psicodinâmica do Trabalho, a partir da publicação do prefácio à décima edição de “*Travail usure mentale – essai de psychopathologie du travail*” e o lançamento de “*Le facteur humain*”. Nesta fase, privilegia-se a faceta das vivências de prazer e de sofrimento no trabalho. Juntamente com a Ergonomia, examina-se a organização do trabalho e a lacuna entre o trabalho prescrito e o real. Num enfoque sobre a construção da identidade do trabalhador e a então psicodinâmica do reconhecimento.

A terceira fase mantém-se até hoje, distingue a Psicodinâmica do Trabalho como ciência, provida de metodologia específica. Apresenta como publicações os livros “*Souffrance en France*” de 1998, e “*L'évaluation du travail à l'épreuve du réel: critique des fondements de l'évaluation*”, de 2003. O foco transfere-se para os estudos dos processos de subjetivação dos trabalhadores em relação às vivências de prazer/sofrimento decorrentes da organização de trabalho, como também a utilização e construção das estratégias defensivas e processos de subjetividade engajados no trabalho. Reitera-se a confiança na inteligência prática e outros aspectos entram em vigor para estudo, como: as patologias sociais, como as patologias da servidão, a violência moral, a exclusão, os suicídios, entre outros.

Seja como for com a passagem, da psicopatologia para a psicodinâmica, o sofrimento ainda é destaque, mas para além dele, as estratégias e recursos para que se dê conta dele são evidenciadas, num processo de compreensão do trabalho como fator essencial para o engajamento humano. Para Dejours, Abdouchelli e Jayet (1994), o sofrimento presente no contexto organizacional vincula-se à história singular de cada indivíduo e aos aspectos referentes à sua situação atual, possuindo, então, uma dimensão temporal que implica em processos construídos pelo próprio trabalhador no âmbito de sua atividade.

Dejours et al. (1994) identifica dois tipos específicos de sofrimento: o *patogênico* e o *criativo*. O patogênico se traduz como o fracasso após a exploração de todos os recursos defensivos do indivíduo. Esse tipo de sofrimento é uma espécie de resíduo não compensado, que leva a uma destruição do equilíbrio psíquico do sujeito, empurrando-o para uma lenta e brutal destruição orgânica. Quando a organização do trabalho se torna autoritária, ocorre um bloqueio da energia *pulsional*, que se acumula no aparelho psíquico do indivíduo, gerando sentimentos de tensão e desprazer intenso.

Em relação ao sofrimento criativo, Dejours et al. (1994) o define como capacidade do indivíduo elaborar soluções originais que favorecem ou restituem sua saúde. O sofrimento criativo chega a adquirir um sentido, pois favorece ao indivíduo um reconhecimento de uma *identidade*. Nesse contexto, o indivíduo se propõe à ação, que promove descobertas, fazendo com que ele experimente e transforme, de maneira a investir sua inteligência prática, criativa e astuciosa, para a busca de soluções inéditas frente às situações móveis e imprevisíveis do trabalho. Outros aspectos como a competência e a cooperação, promovidas pela inteligência coletiva ou individual, proporcionam o surgimento de estratégias defensivas que aliviam e/ou combatem o sofrimento psíquico.

Assim, é na dimensão humana, representada em suas contribuições individuais ou de forma mais engendrada, coletivamente, que a psicodinâmica investe seu enfoque. Nesta perspectiva, é interessante que se faça a definição de alguns dos conceitos centrais da teoria PDT.

Cooperação e Confiança

Antes mesmos de abordar em que se define o termo cooperação, palavra tão comumente utilizada nos círculos sociais, nas relações de amizade e afeto, previamente, é indispensável que se coloque as condições de possibilidade para que ela aconteça. No campo do trabalho, a ação de cooperar necessita muito mais do que os aspectos demandados pela simples coordenação, mas depende da vontade dos indivíduos de empenharem seus esforços, prevendo no coletivo uma saída útil para superar as contradições que surgem na organização do trabalho.

De fato a cooperação manifesta-se como ação decisiva em relação à eficiência, à economia do sofrimento, constituindo-se como mobilização coletiva para a realização do trabalho, numa construção conjunta e coordenada para produzir ideias, serviços e produtos e bem estar. Apresenta como característica a contribuição que cada um pode dar no estabelecimento de relações interdependentes. Assim, ao ocorrer erros ou falhas individuais, estas serão minimizadas ou contornadas pelo desempenho coletivo do trabalho, que tendem a alcançar resultados superiores aos individuais.

Contudo, Dejours (2011a, p. 80) afirma ser impossível determiná-la *a priori*, sendo impraticável antever no que consistiria de fato o conteúdo da cooperação, que “em uma situação de trabalho dada, escapa a descrição prévia”. O que é ressaltado em sua base é a existência de relações de confiança entre os sujeitos, confiança entre os colegas, subordinados e chefia. Neste ponto, Dejours (2011a) expõe a fragilidade do estabelecimento de relações de confiança, e em outro extremo mais dramático, seu inverso, a desconfiança e a suspeita como dificuldades tão relevantes quanto.

Pressupondo que a vontade de cooperar exista, outro aspecto relacionado é o próprio coletivo de trabalho, onde os acordos, as normativas deontológicas são arbitradas, podendo ser conservados ou rejeitados, mediante a existência um “espaço de discussão” (Dejours, 2011b, p. 157).

A Mobilização Subjetiva

[...] falar do sofrimento leva o trabalhador a se mobilizar, pensar, agir e criar estratégias para transformar a organização do trabalho. A mobilização que é resultada do sofrimento se articula à emancipação e reapropriação de si, do coletivo e da condição de poder do trabalhador. Nesse sentido, ‘ser sofredor’ é constituinte do humano e do trabalho, não é um mau sinal em si mesmo, sendo apenas a negação do próprio sofrimento e do sofrimento do outro (Mendes, 2007, p. 31).

A pergunta nesse momento apontada por Dejours (2011a, p.82) é “em que condições os homens se engajam na dinâmica de construção e evolução da organização do trabalho?”. Através dos avanços neste ponto, mobilizar a subjetividade diante dos desafios da organização do trabalho, significa empenhar os esforços de inteligência, opinar, debater, se inteirar e participar da construção das mudanças no trabalho.

Empenhar a inteligência prática significa não se prender às regras e abandonar o prescrito, já que este por si não dá conta do trabalho. Colocar a percepção e a intuição do trabalhador a serviço dos objetivos da produção através de inauguração de procedimentos mais eficazes do que os impostos pela organização. A mobilização permite não apenas a minimização do sofrimento, mas, também, o surgimento do prazer.

Para a psicodinâmica do trabalho a inteligência prática ou astuciosa possui cinco características: (I) dimensão corpórea – percepção corporal através do uso dos sentidos; (II) engenhosidade voltada para os resultados, improvisação; (III) está presente nos trabalhos intelectuais – não somente nos manuais; (IV) possui potencial criativo e

inovador; e por ultimo, (V) está presente na maioria das atividades humanas. Conforme Dejours, (2011b, p 155) “para enfrentar a realidade do trabalho, é necessário mobilizar uma forma de inteligência que convoca o corpo todo – e não apenas o funcionamento cognitivo”.

Em sua característica corpórea, prevê um conhecimento anterior das tarefas, para que através da utilização dos sentidos, da percepção, possa identificar os sinais referentes aos possíveis desajustes que precisam de correção (Dejours, 2011e, p. 388). A engenhosidade trata-se do engajamento da inteligência no sentido da improvisação, para enfrentar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho, em mais palavras “a engenhosidade, que é o princípio mesmo do ofício, compreende uma economia do esforço: obter o máximo e de forma melhor possível com o dispêndio mínimo de energia” (Dejours, 2011e, p.393).

As demais características confirmam a sua possibilidade e efetividade diante do trabalho. A astúcia não é restrita às atividades manuais, as atividades intelectuais preveem manipulação na sequência de raciocínios desenvolvidos a partir da experiência do trabalho. A criatividade como forma de engenhosidade ganha vigor na originalidade das ações, em seu potencial inovador através da iniciativa e inventividade. Recursos que estão disponíveis no universo de trabalho, que não representa novidade ou receita científica para o trabalhador, pelo contrário: segundo Dejours (2011c), esses recursos encontram-se em possibilidade de experimentação, presente na maioria das atividades humanas.

É através do espaço público que se valida socialmente a inteligência prática. Nesse espaço é construído pelos trabalhadores, um meio de comunicação, de compreensão coletiva, de auto-expressão, autenticidade e relação de equidade entre aquele que fala e aquele que escuta. Ali, opiniões contraditórias podem ser livremente

formuladas e publicamente declaradas. Quando o livre desenvolvimento dessa inteligência está bloqueado, os sujeitos podem vivenciar um constante sofrimento e uma possível desestabilização da economia psicossomática, (Dejours, 2011e, p. 395). De modo semelhante, quando se acha inexistente esse espaço público de debate sobre as produções dessa inteligência, sofrimentos podem ocorrer, já que os trabalhadores não encontram referências sobre o valor de tais produções. Trata-se, em suma, de um problema de reconhecimento.

A Psicodinâmica do Reconhecimento

As contribuições singulares são espontâneas, na medida em que o sujeito espera em resposta à sua contribuição para a organização real do trabalho uma retribuição simbólica em termos de reconhecimento de sua identidade (Dejours, 2011b, p. 159).

O que é evidente nas palavras de Dejours, é que por mais espontânea que seja a mobilização subjetiva não deixa de ser frágil e “depende da dinâmica entre contribuição e retribuição”, dos trabalhadores entre si e destes com a organização de trabalho (Dejours, 2011a, p.84).

A psicodinâmica do trabalho sugere que a retribuição esperada pelo sujeito é essencialmente de natureza simbólica, que ele denomina de reconhecimento. Este reconhecimento apresenta-se em duas diferentes dimensões: reconhecimento no sentido de *constatação* e reconhecimento no sentido de *gratidão*.

O reconhecimento no sentido de *constatação* representa à retribuição real manifestada ao indivíduo por sua contribuição à organização do trabalho. Dejours (2011) afirma que este tipo de reconhecimento encontra resistências no momento em

que reconhece as imperfeições da ciência e da técnica, ou seja, as falhas organizacionais do trabalho prescrito. A segunda dimensão do reconhecimento, já no sentido de *gratidão*, é expressa pela gratidão em relação à contribuição dos trabalhadores à organização do trabalho, segundo Dejours (2011) ela ocorre mais esporadicamente, sendo constatados em alguns locais. Em suas palavras, essa

segunda bandeira do reconhecimento, que, contudo, é concedida com muita parcimônia na maioria dos casos estudados, embora tenham sido constatadas esporadicamente, aqui ou acolá (Dejours, 2011a, p.86).

O reconhecimento é proferido através de julgamentos. De acordo com Dejours (2011) é possível distinguir os diferentes tipos de julgamentos enquadrados como reconhecimento: o julgamento de *utilidade* e o julgamento de *estética*. Dejours os descreve da seguinte forma:

O julgamento de *utilidade* é proferido pelo outro na linha vertical, ou seja, pelos superiores hierárquicos e os subordinados, eventualmente pelos clientes; e o julgamento de *estética*, proferido essencialmente na linha horizontal, pelos pares, pelos colegas, pelos membros da equipe, ou da comunidade (Dejours, 2011a, p.87).

Desta maneira, o julgamento de utilidade constitui-se um julgamento de utilidade social, econômica ou técnica, realizada pelo sujeito no campo de trabalho. É efetuado pela chefia, pelo lugar de privilégio que ocupam de onde podem efetuar esse registro sobre a qualidade impressa pelo trabalho.

O julgamento de estética, proferido, conforme aponta Dejours, pelos pares, é mais rigoroso na medida em que constitui o registro de todas as qualidades, no que tange as normas e regras da arte. Este julgamento, em contrapartida, diferentemente do julgamento de utilidade sobre o fazer do trabalho, pode em segundo momento conferir

uma retribuição em termos da identidade. Através da constatação do *saber-fazer*, registrado pelo coletivo de trabalho, que vai além da constatação das qualidades comuns, num segundo momento, pode levar ao reconhecimento da originalidade e consequentemente da identidade.

É importante, porém, que num primeiro momento, o julgamento de beleza ou estética seja sobre o trabalho, o saber-fazer e não sobre a pessoa. Essa equação é fundamental para que, de acordo com Dejours (2011, p. 244) não haja “curto-circuito”, já que, completando, “se o reconhecimento é diretamente voltado para o ser, então os outros – os companheiros – recebem-no como uma injustiça”.

Pela intermediação do trabalho, o sujeito se engaja nas relações sociais, para as quais transfere questões herdadas do passado e de sua história afetiva (Dejours, 1992). Para que essa transferência seja ativada no encontro com a situação de trabalho, é necessário que a tarefa tenha um sentido para o indivíduo. Ao reviver esse teatro psíquico o sujeito busca a sua autorrealização, por meio do reconhecimento no campo social. “O reconhecimento é a retribuição fundamental à sublimação” (Dejours, 1997, p.158).

Essa incursão no domínio da sublimação, conforme pontua Dejours (2011, p. 245), “leva-nos, sobretudo, a fundamentar teoricamente o espaço e a função do outro no cumprimento do processo”. O trabalho como possibilidade de sublimação, que deve ser compreendida aqui no sentido psicanalítico, evidenciado em Laplanche e Pontalis, (2001, p.495) “para explicar as atividades humanas sem qualquer relação aparente com a sexualidade, mas que encontrariam o seu elemento propulsor na força da pulsão sexual”.

Neste sentido, a sublimação reporta-se a uma mudança nos objetivos da pulsão, que abandonaria seus objetos originais de natureza sexual, para se conectar a outras

metas, as quais são socialmente apreciadas, como a arte, o esporte, a ciência, a religião, etc. (Estevam, 1968). A sublimação, que tem por intermédio o trabalho, tem como propósito a realização de uma atividade útil e socialmente valorizada, a fim de fornecer ao sujeito a sensação de completude e de amor do início de sua infância. Portanto, uma vez que visam objetos socialmente valorizados, a sublimação é um processo social e historicamente situado.

Assim, o julgamento de valor social só pode ser dado por outro que não o próprio sujeito. Desse modo, toda criação vai pressupor um confronto entre a ação e o reconhecimento do outro. É pela visão do outro que o indivíduo constrói a imagem de si mesmo (Enriquez, 1974). É o reconhecimento que permitirá ao trabalhador tornar-se um sujeito único, tendo papel evidente na construção da identidade.

Identidade e a psicodinâmica do reconhecimento

Um dos pontos mais destacados na psicodinâmica do trabalho é a importância do trabalho na formação da identidade. A constituição da identidade é aqui entendida como processo que se desenvolve a vida toda do sujeito, e que está vinculada a noção de alteridade. Este processo deixa sempre aberto uma lacuna, que nunca é preenchida. E é a partir do “olhar do outro” que nos constituímos como sujeitos; é justamente na relação com o outro que nos reconhecemos em um processo de busca de semelhanças e de diferenças; são as relações cotidianas que permitem a construção da identidade individual e social, a partir das trocas materiais e afetivas, fazendo com que o sujeito, ao longo de toda a sua vida, constitua sua singularidade em meio a diferenças (Lancman & Sznclwar, 2011, p. 41).

A autora refere-se à centralidade do trabalho para a manutenção e construção da identidade, conferida, principalmente, a partir do olhar do outro, de seu julgamento -

reconhecimento. Dejours (2011a) revela através do triângulo de Sigaut, reapropriado pela psicodinâmica, a dinâmica de relação (com as devidas substituições apontadas) entre: o Ego = **Sofrimento**, o Real = **Trabalho** e o Outro = **Reconhecimento**.

Assim, através do triângulo da psicodinâmica, o Reconhecimento que é acessado pela via do Outro, ganha destaque também na construção da identidade. Nessa perspectiva, a identidade, agora no lugar de personalidade, antes utilizada ainda em psicopatologia do trabalho, faz referência a uma visão mais dinâmica da constituição do sujeito e menos estática em relação ao conceito de personalidade. Dejours vai além e trata da questão da identidade como ponto central da saúde mental: “toda descompensação psicopatológica supõe uma hesitação ou crise de identidade” (Dejours, 2011a, p.89). Desta forma, a dinâmica do reconhecimento, terreno fértil para a construção da identidade, reafirma seu grau de importância para a manutenção da saúde mental.

A conquista da identidade, conforme Dejours (2011a, p. 89) “na dinâmica intersubjetiva do reconhecimento no trabalho – diz respeito à realização pessoal no campo das relações sociais”. Nesse sentido, o trabalho como via de acesso ao *real*, permite ao sujeito possibilidade de realização pessoal: “a conquista da identidade no campo social, mediada pelo trabalho, passa pela dinâmica do reconhecimento” (Dejours, 2011a, p.90). Esse reconhecimento que é acessado através dos pares, conforme descrito na psicodinâmica do reconhecimento, só é possível através do coletivo ou comunidade de pares. Assim, Dejours explica que a estrutura do coletivo é de suma importância na dinâmica intersubjetiva da identidade no trabalho, afirmando que o coletivo representa a dimensão do *outro* no triângulo da identidade (readaptado a partir de Sigaut).

De acordo com Moraes & Athayde (2014), após revisões sobre o tema, para a consolidação do coletivo, há determinados requisitos a serem observados:

a existência de vários trabalhadores em presença, trabalhando em uma obra comum, partilhando regras de ofício – não se trata de regulamentos (Cru, 1987a) – e saberes de prudência que sejam socialmente reconhecidos – organizados por sistemas de autorregulação dos ritmos e modos operatórios individuais e do próprio coletivo de trabalho (Cru; Dejours, 1987); a ocorrência de princípios de gênero da atividade profissional, o que remete a um substrato transpessoal de conhecimentos, valores, discursos e uma memória impessoal que cimenta, organiza e configura o meio pelo qual, o trabalhador irá se apropriar para executar suas tarefas, permitindo o intercâmbio entre si e os demais companheiros (Clot, 2006); uma determinada linguagem de ofício, partilhada pelos trabalhadores e eliciada em discursos mais ou menos comuns (Boutet, 1993, 1998); psicodinâmica do reconhecimento (Dejours, 2002, 2004, 2012), referindo-se ao julgamento – especialmente fecundo aquele empreendido pelos pares – às contribuições de cada trabalhador para resolução e enfrentamento dos problemas emergentes no trabalho concreto, o que evita a fragmentação do coletivo e mantém um sentido de coesão de equipe; para que esta psicodinâmica opere é imprescindível a existência de um espaço público de interno de discussão, a confiança (com relação ao conhecimento e respeito às regras) e a cooperação entre pares, permitindo que a inteligência astuciosa dê um salto qualitativo em relação a uma sabedoria prática; um determinado período de tempo, bem como certa constância nos contatos transcorridos entre pessoas que permanecem em uma profissão (Clot, 2006; Dejours, 2004). (Moraes & Athayde, 2014, p. 333)

O coletivo, que até os estudos da PDT de 1980, só era referenciado sob forma de estratégia “coletivas” de defesa, aparece também como elemento central na produção de prazer no trabalho. Tema então a ser ampliado.

As Estratégias Defensivas

O sofrimento, conforme afirma Dejours (2011c, p.171) só pode ser acessado por meio das defesas. E ele adianta “a vocação primeira dessas defesas é a de resistir psiquicamente à agressão que constitui determinadas formas de organizações de trabalho”. Dejours revela sua preocupação nesse tema, porque de certa forma, se eficazes, as defesas podem mascarar ou esconder o sofrimento, a ponto de ignorá-lo completamente, a exemplo dos trabalhadores da construção civil que ignoram completamente o medo de altura ou de queda de objetos.

As defesas, nessa perspectiva, de acordo com Dejours, constituem mecanismo de proteção e adaptação. Proteção quanto ao adoecimento e adaptação ao trabalho. Assim elas podem ser categorizadas em três tipos de estratégia de defesa, conforme Dejours, exposto em Mendes (2007): defesas de proteção, defesas de adaptação e defesas de exploração. As defesas de *proteção* se traduzem em modos compensatórios de pensar e agir, isto é, as situações que geram o sofrimento são racionalizadas, evitando-se o sofrimento alienando-se de suas causas. As defesas de *adaptação* trazem em sua referência a negação do sofrimento, o que exige grande investimento físico e sociopsíquico do trabalhador. Restam, por último, as defesas de *exploração* que se relacionam com o mecanismo de defesa do ego de submissão (Mendes, 2007).

Em relação a esta última, a servidão voluntária representa uma das estratégias de defesa de exploração muito utilizada pela organização do trabalho, e muito perigosa

para desencadeamento do processo de alienação. Nesse sentido, esse tipo de defesa é descrita por Dejours, como bivalente, no caso do sofrimento, pois dar conta dele significa de certa forma conservar a organização de trabalho, em lugar de transformá-la, num processo denominado por Dejours (2011c, p.174) como “antitransformação”.

A servidão voluntária é um conceito recentemente utilizado na psicodinâmica do trabalho, tendo origem na filosofia de La Boétie (1960/2003), incluída também nos estudos de Mendes (2007). No trabalho de Carvalho & Moraes (2011) é descrita como:

é utilizado para explicar a atitude servil, caracterizada pela adesão àquelas exigências da organização que agravam o sofrimento. A patologia consiste em submeter-se voluntariamente às situações das quais discorda (negando sua expressão subjetiva), na expectativa de manter o emprego e ou obter ascensão hierárquica. Significa mostrar-se feliz e integrado, em vez de expressar a vivência de sofrimento (Carvalho & Moraes, 2011, p. 471).

Esse tipo de patologia acaba sendo muito útil para a organização de trabalho e com isso reforçada pela instituição, pois o trabalhador acaba submetendo-se às regras sem questioná-las, num processo de alienação.

O Sentido do Trabalho

A construção do sentido também perpassa pela dinâmica do reconhecimento, segundo Dejours (2011a, p. 88) “premiando o indivíduo quanto às suas expectativas com respeito à sua realização pessoal (edificação da identidade no campo social)” - nessa via transformando o sofrimento em prazer. De que forma o sentido estaria então associado ao reconhecimento como retribuição simbólica? A essa questão Dejours responde argumentado que “o desafio é juntar dois objetivos, que são: de um lado a

eficiência do trabalho, mensurado em quantidade e qualidade de produtos e serviços, e, de outro, a realização de si mesmo” (Dejours, 2011f, p. 443). Assim, o sentido do trabalho, alcançado pela via do reconhecimento, seja através de gratidão expressa ou por meio da utilidade de seu trabalho, ou mesmo por forma de retribuição material, representa em certo nível dimensão do sentido atribuído ao trabalho.

A realização de si mesmo, a procura entre uma concordância entre as expectativas pessoais e a atividade de trabalho, numa tentativa de sublimação, de ressonância simbólica, intermediada pelo trabalho: esse parece ser o destino da produção de sentido do trabalho. Enfim, trata-se aqui de fortalecer a identidade e se proteger da doença, já que

nenhuma situação de trabalho é redutível a objetivos meramente utilitários, uma vez que, para trabalhar, é necessário também viver junto, e ainda porque todo trabalho engaja o corpo, a inteligência, as intuições, o ser humano no que ele tem de mais íntimo. A questão é, assim, conhecer o sentido ou a falta de sentido do trabalho, e no caso da falta de sentido, a possibilidade da doença mental ou somática torna-se muito elevada (Dejours, 2011f, p.443).

Conhecer o sentido do trabalho, enfim, se torna fundamental para fazer justiça ao custo empenhado no trabalho, o reconhecimento proferido pelo outro viria como constatação da realização pessoal, logo da identidade.

Já o sentido como ideologia da profissão, conforme estudo de Dejours (1992, p. 80) com os pilotos de caça, remete ao sentido como sistema defensivo específico para a transformação do sofrimento em prazer. Esse tipo de sistema defensivo, atrelado ao orgulho da profissão, permite que os profissionais enfrentem as condições mais adversas de trabalho e continuem não somente se submetendo a elas, como também produzindo prazer.

A Organização do Trabalho – O Prescrito e o Real

Na introdução do livro “A loucura do trabalho” publicado em 1992 a organização do trabalho, encontra-se assim constituída: “por organização do trabalho designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade” (Dejours, 1992, p.25). A organização do trabalho é considerada a razão pelo qual resulta todo o sofrimento do trabalho, conforme Dejours (1992, p.25) “quanto ao sofrimento mental, ele resulta da organização do trabalho”. Desta maneira, cabe investimento no sentido de esclarecer em que medida a organização do trabalho constitui-se causa indubitável do sofrimento.

O conceito de trabalho prescrito e trabalho real são termos que originaram dos estudos da ergonomia. O trabalho prescrito é constituído pela norma, pelos padrões que regulamentam a ação, a tarefa, impostos pela organização e demandados pela chefia. O trabalho real é representado pela ação e criação do trabalhador, como engenhosamente executam as atividades, como de fato realizam o trabalho. Nesse seguimento, é possível perceber que tarefa e atividade, diferenciam-se na mesma proporção, a tarefa representa o prescrito e a atividade o real. É exatamente sobre este ajustamento que a psicodinâmica do trabalho se debruça - neste hiato entre o prescrito e o real.

O sofrimento, consubstanciado então às atividades laborais, advém do bloqueio do *modus operandis* do trabalhador, ou seja, da possibilidade de engajamento de sua inteligência prática, de si mesmo nas atividades do trabalho. Ele advém quando o trabalhador, é impedido de realizar os dribles aos limites da prescrição e as imposições do *real* do trabalho, quando não consegue realizar a subversão das regras, a colocação

em prática do seu *saber-fazer*, que possibilita superação das dificuldades e a elaboração da melhor maneira de realizar o trabalho.

Outro aspecto da organização, as condições de trabalho, caracterizadas pelo ambiente físico e todos os seus condicionantes (temperatura, barulho, irradiação, contato com substâncias químicas – tóxicas, e condições de higiene e segurança), também é fator a ser considerado na organização do trabalho. Muitas vezes, principal causa da mobilização das ideologias defensivas, como no caso das condições de trabalho que impõe riscos de morte e acidentes fatais.

Neste capítulo foram apresentados os principais conceitos ou categorias analíticas alusivas ao referencial teórico da psicodinâmica do trabalho que nortearam as análises e interpretações desta pesquisa. No próximo capítulo serão descritos os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa.

Capítulo IV - Método

Neste capítulo será apresentado o delineamento metodológico utilizado na presente pesquisa, a partir das seguintes etapas: a pré-pesquisa, a pesquisa propriamente dita, análise e interpretação do conteúdo e validação. Etapas que estão expostas como condução metodológica de pesquisa, descrita por Dejours no anexo do livro “A Loucura do Trabalho” (1992). Algumas adaptações metodológicas foram realizadas a efeito de necessidade para a execução da pesquisa, que serão explicadas ao longo do delineamento metodológico.

É importante, anteriormente, reivindicar novamente os objetivos da pesquisa, que em linhas gerais, foram analisar e descrever as relações entre a organização do trabalho e o processo sofrimento-prazer dos trabalhadores de segurança prisional.

Para tanto, foi necessário investigar como o sofrimento é produzido e transformado, quando se tornou um risco para a saúde mental e adoecimento dos profissionais, e, em que aspectos a organização do trabalho colaborou para esse processo. Como também, se verificou através da tentativa de caracterizar as regras de ofício do trabalho, as regras prescritas e reais. Para assim, se compreender como vem se operando as mobilizações subjetivas desses profissionais, nesse caso: a inteligência, a cooperação, a confiança, o reconhecimento e seus efeitos no processo saúde-doença dos trabalhadores. E com tudo isso, se verificou como tem se construído o coletivo, e como têm sido utilizadas as estratégias coletivas e individuais de defesa contra o sofrimento.

A análise dos dados realizou-se por meio da interpretação das verbalizações e classificação em três eixos descritos a seguir, baseados na Análise Clínica do Trabalho proposta por Mendes e Araújo (2011).

O primeiro requisito básico do método de pesquisa em psicodinâmica se constitui pela demanda, pela solicitação, que, segundo Dejours (1992, p. 141) “tanto pode vir de

um grupo não institucionalizado de trabalhadores, de trabalhadores isolados, ou de um grupo sindical...”. Este primeiro requisito, nesta pesquisa, se caracterizou pelo contato da pesquisadora com uma solicitação informal dos trabalhadores nas aulas do curso de Formação e Capacitação em que os sofrimentos e contradições eram sempre evidenciados. Diante desse requisito subjetivo, esse ponto de partida, mesmo que informal se constituiu compromisso profissional.

De posse dessa autorização (a demanda), importante ponderar alguns apontamentos sobre o método. Este, em suma, não constituiu mera coleta de dados. Conforme, afirma Dejours (2011b, p. 146), os dados devem "ser extraídos da discussão, devem ser construídos e essa construção deverá em seguida ser validada", ou seja, para a validação, o confronto com outro colegiado de pesquisadores se fará indispensável.

Assim, a partir de Dejours, o sofrimento e o prazer são essencialmente subjetivos e,

seria ilusório querer objetivá-los. Esses dados passam pela subjetividade do pesquisador, tanto na descrição quanto na identificação e formulação dos mesmos. O que é importante é considerar a defasagem existente entre a palavra dos trabalhadores e a experiência do pesquisador. No encontro com os trabalhadores temos por objetivo formalizar, o que, para o pesquisador, parece ser espantoso, surpreendente, incompreensível, desgastante, angustiante, agressor, etc., em relação à experiência que possui, baseada em sua prática clínica, individual, seja essa, psiquiátrica, psicanalítica ou de psicopatologia do trabalho em outras áreas (Dejours, 1992, p.155).

Em outras palavras, a linguagem visa o acesso ao que ainda não é consciente, ficando a cargo da experiência do pesquisador traduzi-la, ressaltando que não é a busca

pela verdade que norteia a pesquisa, e sim o acesso ao sofrimento que é a maneira própria do sujeito interpretar sua realidade.

A pesquisa em psicodinâmica do trabalho – PDT prevê a constituição de grupos homogêneos, para que em reuniões, encontros através da observação clínica e registro dos comentários – se faça a coleta da pesquisa. A constituição de grupo *homogêneo* nada mais é do que reunir os indivíduos de acordo com as características de uma posição subjetiva comum que consista na sustentação comum das demandas levantadas. O grupo homogêneo, nesta pesquisa foi privilegiado através de constituição de grupo participante atuantes na função fim como inspetores penitenciários lotados nos presídios capixabas. Já a observação clínica mediante constituição do grupo não foi possível devido à inviabilização de reunir os participantes, em mesmo tempo e hora para os encontros. A alternativa que restou foi à entrevista clínica individual, assim denominada, pelo seu roteiro aberto e analítico em espaço reservado em salas de atendimento psicológico.

Assim, a seguir a descrição das etapas da pesquisa.

A Pré-pesquisa

Movida pela demanda informal posta nas falas dos cursos de capacitação, carregadas de revolta e sofrimento a pesquisadora iniciou o processo de busca de informações sobre o trabalho dos profissionais inspetores e sua transformação ou suas mutações, através dos tempos. Neste primeiro momento, a manifestação do interesse de pesquisar esse campo se expressou por meio de endossamento de protocolo solicitando autorização institucional (vide em anexo) encaminhado a SEJUS - Secretaria de Estado da Justiça.

O primeiro acesso à instituição realizou-se através da ida à Gerência de Gestão de Pessoas – GGP para solicitação das informações pertinentes à profissão: processo de admissão (formas de ingresso), número de profissionais em cada tipo de contratação, dados sobre a categoria (portarias e padrões operacionais, afastamento, licenças). Nesta oportunidade também se abordou o planejamento de execução pesquisa, como por exemplo, a forma de abordagem dos participantes e as unidades prisionais alvo da pesquisa.

A escolha das unidades, como dos participantes, buscou abarcar três sentidos: a superlotação, a periculosidade (Unidade de Segurança Máxima), diferentes tipos de público (sentenciado e provisório). A motivação acerca da abordagem destas variáveis se deu a fim de contemplar os diferentes tipos de realidade a que estes profissionais estão sujeitos. A partir destes pontos, a escolha das unidades foi por ordem logística, já que todas fazem parte de um mesmo complexo penitenciário e a possibilidade das reuniões em grupo estava descartada.

A terceira etapa solidificou-se através do contato da instituição (GGP) com os diretores das unidades prisionais e do acordo quanto aos dias propícios para realização do contato com os dados.

A Pesquisa Propriamente Dita

As 19 entrevistas foram realizadas em quatro unidades prisionais localizadas no Complexo Penitenciário de Viana e uma Unidade Central Atenção Psicossocial-UCAP, abaixo discriminadas. O registro dos dados se deu por meio de gravador digital, consentido pela instituição e pelo participante. Os dados foram coletados num total de seis idas às unidades prisionais e UCAP, em duas unidades por mais de uma vez. A

escolha do plantão/dia ficou a caráter da organização da Unidade, quanto ao melhor dia para acolher a pesquisadora, geralmente ficando em dias de feriado nacional ou municipal e/ou sábados e domingos, em que a demanda de trabalho fica mais reduzida e a possibilidade dos trabalhadores terem tempo de participar fica maior.

Locais de Realização da Pesquisa – As Unidades Prisionais

As entrevistas foram realizadas em três Unidades Prisionais e na Unidade Central de Atenção Psicossocial dos Servidores Penitenciários – UCAP. Dentre as Unidades Prisionais, duas unidades são de triagem e detenção provisória: CTV – Centro de Triagem de Viana e CDPVII – Centro de Detenção Provisória de Viana 2, onde estão presos que estão detidos aguardando sentença. A outra unidade prisional é uma unidade de segurança máxima: PSMAII – Penitenciária de Segurança Máxima 2, onde estão presos considerados de alta periculosidade do Estado. A unidade CTV apresenta alta rotatividade de presos (entre entrada, transferência e alvarás), o que impões uma rotina intensa de atividades, encontra-se superlotada, sua capacidade é de 168 presos, apresenta quantitativo de 430. A Unidade de CDPVII também apresenta superlotação, já que o quantitativo de presos é de 1300, normalmente, muito embora a capacidade da unidade seja a de 894 presos. Contudo, a Unidade de Segurança Máxima apresenta lotação aquém de sua capacidade, acomodando apenas dois presos por cela, que acomodariam até 4. Em alguns casos, encontramos apenas um preso por cela.

Um dos entrevistados estava em acompanhamento na UCAP, onde são atendidos os servidores que apresentam necessidade espontânea de atendimento e acompanhamento psicossocial ou que são encaminhados pela chefia e/ou pela Gerencia de Gestão de Pessoas. O que acontece geralmente nos casos de licença médica

psiquiátrica ou em outros como acidente de trabalho, situações traumáticas, situacionais ou crônicas (luto ou doença na família, ou algum outro fator de estresse). O entrevistado estava em licença médica-psiquiátrica, afastado temporariamente do trabalho.

Instrumentos e Procedimentos de Contato com os Dados

As entrevistas foram realizadas em salas reservadas, em alguns momentos, na sala de atendimento da psicologia, com utilização de aparelho gravador vocal digital, consentido pela instituição e pelo participante. O uso da sala de atendimento psicológico foi percebido como fator positivo para a garantia da expressão da fala em sigilo e sensação de acolhimento.

A pesquisadora, ao chegar à unidade se apresentou para o chefe de equipe, que fez a divulgação da minha presença *in loco*, na primeira visita houve uma interpretação equivocada quanto à participação de somente inspetores efetivos, o que foi revisto nas outras visitas de coleta. De qualquer forma o que ficou demarcado foi a ‘disponibilidade’ maior dos inspetores efetivos em participar. Esse número substancial será apontado no quadro de descrição dos participantes.

Assim, a pesquisadora à disposição da equipe percebeu o interesse e a satisfação dos profissionais em constatar que a pesquisa versaria sobre os inspetores e não sobre os presos. Em todas as idas às unidades houve interesse inesgotável em participar, percebido através de brincadeiras e falas de corredor como: ‘fica aí, faz o plantão 24h com a gente’. Essa demanda foi parcialmente acolhida, na tentativa de durante aquele plantão atender/ entrevistar todos os inspetores disponíveis para participar, assim durante todas as idas realizou-se um plantão administrativo para entrevistas e contato com os dados, de 8 horas às 18h.

A determinação do número de participantes se deu pela saturação dos dados, ou seja, quando estes começaram a se repetir substancialmente a cada nova entrevista. O interesse evidenciado pelos participantes foi percebido no desejo manifesto destes profissionais em sua iniciativa para participar da pesquisa e dar sua contribuição. O que fortaleceu o comprometimento com a disponibilidade de tempo para entrevistar todos que manifestassem interesse em participar. Dejours (2011a, p. 103) afirma que "a ação iniciada com a pesquisa vai muito além da pesquisa em si, em condições tais que os pesquisadores são especificamente convocados e que lhes é rigorosamente impossível de se desvincular de uma obrigação moral, ou mesmo legal, de dar testemunho público de seu trabalho científico".

A entrevista clínica, assim denominada pela forma de vinculação estabelecida pelos participantes e vice-versa no momento da entrevista, foi realizada a partir de um elenco de questões norteadoras semiestruturadas baseando-se em pontos centrais como:

- (a) Fale sobre o seu trabalho
- (b) como você faz o que você faz?
- (c) do que precisa para fazer o seu trabalho?
- (d) como são as condições?
- (e) quais as dificuldades encontradas?
- (f) como fazem para resolvê-las?
- (g) quais estratégias são utilizadas?
- (h) como são as relações entre os colegas de trabalho, e a chefia, e a instituição (aqui foi abordado sobre o fenômeno da prisionização)?
- (i) o que sente sobre sua profissão? Sobre seu trabalho?
- (j) o que pensa da categoria e sobre o sindicato?
- (l) o que significa ser um inspetor penitenciário?
- (m) se sente valorizado, reconhecido?
- (n) qual sua interpretação sobre as mortes?
- (o) e sobre os acidentes?
- (p) o que faz para lidar com isso?

Evidentemente houve adaptações nas questões conforme o desenvolvimento e ritmo de cada participante e interferências diversas quando necessário para ampliar e possibilitar uma compreensão maior de algumas situações. Contudo, todas as entrevistas

contemplaram o conteúdo geral do elenco de questões de forma a disparar as mobilizações e os temas gerais entre todos os participantes.

Participantes

Ao todo foram realizadas 19 (dezenove) entrevistas individuais. Assim, dezenove entrevistados foram orientados quanto aos objetivos da pesquisa, à gravação, à voluntariedade da participação e a possibilidade de desistência a qualquer momento, e todos assinaram termo de consentimento livre e esclarecido.

O fato da pesquisa não ser realizada em grupo, não inviabilizou o contato com aspectos coletivos, e possibilitou, pelo passo da reserva individual à abertura a tratamento de algumas questões um pouco delicadas que talvez não fossem tratadas em grupo. Essa é uma suposição, visto que o privilégio ao grupo é uma premissa da PDT e consequentemente da pesquisadora também. Contudo, toda escolha prevê abdições e possuem em si, benefícios e perdas, aqui consideradas como inevitáveis, porém não comprometedoras da pesquisa.

Abaixo estão à descrição do perfil dos participantes, todos do sexo masculino.

CONCURSADOS	NÃO CONCURSADOS
14	5
ESCALA 24/72H	
13	4
ESCALA 4X4	
1	1
ENSINO MÉDIO	
6	4

ENSINO SUPERIOR	
8	1
MÉDIA - TEMPO DE SERVIÇO	
Mínimo 3 anos - máximo 8 anos MÉDIA= 5 ANOS	Mínimo 3 anos - máximo 10 anos MÉDIA= 7 ANOS
MÉDIA DE IDADE	
Mínima 27 anos – máxima 38 anos MÉDIA= 32 ANOS	Mínima 35 anos – máxima 45 anos MÉDIA = 40 ANOS

Análise Clínica do Trabalho

A análise em Psicodinâmica é iniciada desde o momento do registro dos fatos observados, neste caso nas 19 entrevistas interpretadas – foram realizados comentários ao término de cada gravação para que a dimensão analítica do momento fosse acrescentada. Assim, juntamente com as transcrições, realizadas na íntegra do material gravado, foi efetuado comentários e análises individuais de cada entrevista, de forma inicialmente isolada do contexto coletivo.

Dejours revela que ao longo da redação o pesquisador, ao refutar ou aceitar um fato, este já está exercitando a interpretação dos mesmos. O que Dejours (1993, citado por Lancman & Sznalwar, 2011) chama a atenção é para a posição que este pesquisador tem de ocupar, como interlocutor e não como especialista. Possibilitando a abertura do "discurso" sobre o sofrimento e sobre o prazer, discurso passível de escuta e de interpretação. A leitura psicanalítica, pressuposto teórico da pesquisadora, foi sempre reivindicada. E, posteriormente, referenciada a partir dos conceitos dejourianos, completamente consensuais com esta abordagem teórica.

O método de análise se iniciou através da transcrição fidedigna, na íntegra das gravações, que geraram os dados brutos a serem classificados. Através da leitura

sistemática dos dados foram se realizando as interpretações e categorizações. Estas que se realizaram na seguinte ordem descrita a seguir.

- (I) No primeiro momento a classificação foi individualizada, não prevendo qualquer relação com a psicodinâmica ou com os demais participantes, contrapondo com os comentários e registros da pesquisadora. Assim foi possível a categorização em sínteses temáticas que não foram encaixadas a *priori* em nenhuma categoria nem eixo. Nesse momento, não houve a preocupação em estabelecer nenhuma associação entre as demais entrevistas. Os dados foram sendo analisados conforme interpretações e o ato de debruçar-se sobre os dados de cada entrevista e os comentários registrados durante a coleta.
- (II) Em segundo momento, após a classificação e interpretação em sínteses temáticas de todos os participantes, realizou-se a leitura somente das sínteses, nesta ocasião, já agrupando as que se repetiam entre os participantes, na tentativa de sintetizar as que mantinham o mesmo conteúdo significativo, enumerando-as e padronizando-as.
- (III) O terceiro momento foi demarcado pela busca das categorias, previstas pela PDT e conseqüentemente sua distribuição em eixos. Importante ressaltar que esse processo passou por sequências de revisão até que todas as sínteses temáticas estivessem de fato representadas de acordo com suas devidas categorias e estas de acordo com seus eixos.
- (IV) Nesse momento a categorização já obedecia a seguinte numeração: eixo - categoria - identificação do entrevistado (que varia de 1-19) - síntese temática correspondente. Segue exemplo de classificação, número 3-2.5-2.1,

que corresponde ao: eixo 3 – categoria – 2 – entrevistado 5 - Síntese temática 2 (com variação 1 que identifica um subtema da síntese).

As categorias e os eixos que orientaram as análises dos dados e sua classificação foram extraídos da psicodinâmica do trabalho. Dejours et al. (1994) através de suas pesquisas no campo da psicodinâmica do trabalho, apontam cinco categorias para estudar a relação entre organização do trabalho e seu impacto no trabalhador. Dentre as cinco, duas são apontadas como referência: a organização do trabalho e a mobilização subjetiva do trabalhador. A primeira categoria referência, organização do trabalho, é composta por: organização do contexto de trabalho, condições de trabalho, relações de trabalho; a segunda categoria referência é composta por: vivências de prazer e sofrimento, estratégias defensivas e o espaço de discussão coletiva. Outros conceitos são evidenciados pela PDT: ressonância simbólica, inteligências prática e criativa, sublimação, cooperação, psicodinâmica do reconhecimento, sofrimento criativo e patogênico.

A organização dos eixos obedeceu ao proposto por Mendes e Araújo (2011), em que a análise dos dados se deu através da classificação das unidades de análise, a partir do registro das verbalizações, em três eixos pré-estabelecidos, descritos a seguir.

- Eixo I - Organização do Trabalho e Condições de trabalho: conteúdo e descrição das tarefas, normas e controle; tempo e ritmos, comunicação, relações de trabalho entre os pares, a hierarquia, a instituição e modos de gestão; ambiente físico, ambiente químico, ambiente biológico, as condições de higiene e segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho.
- Eixo II – Mobilização Subjetiva: inteligência prática e criativa, reconhecimento, cooperação, espaço público de discussão.

- Eixo III – Sofrimento, defesas e patologias: sofrimento criativo, sofrimento patogênico; defesas; patologias; danos físicos e psicossociais.

Dentre os eixos, estão as categorias - representadas a partir das sínteses temáticas que compreendem os exemplos de verbalizações dos participantes.

Validação e Refutação

Para o método da Psicodinâmica do trabalho, essa é outra questão fundamental, e conta com a experiência clínica do pesquisador. Assim, a validação segundo a abordagem Psicodinâmica acontece em duas etapas:

- Inicialmente, durante a pesquisa, assim como foi dito a propósito do desenrolar da investigação, ou seja, as elaborações, as interpretações, as hipóteses, o temário, os comentários foram adiantados durante as entrevistas, quando formam rejeitados ou aproveitados e reelaborados, com acréscimo, possivelmente, de novas contribuições provenientes da análise. Em outras palavras, a continuidade mesma da investigação, seus desdobramentos, o investimento sustentado das partes durante a investigação dá forças a um primeiro momento de validação das interpretações.

- O segundo tempo - ocorre quando trabalhadores que não participam da pesquisa, são convocados a se juntarem ao grupo posteriormente em uma sessão especificamente destinada para este fim, uma síntese dos resultados, das observações e das interpretações, tudo claramente pautado pela relação sofrimento/organização do trabalho. Como a pesquisa de campo utilizou entrevistas individuais, em que o sigilo quanto à identificação dos participantes foi acordado, a utilização deste recurso violaria de antemão este pacto. Entretanto, o que não exclui a possibilidade da apresentação dos resultados da pesquisa em momento de capacitação, em que os sujeitos possam ser

mantidos em sigilo. O que poderá fornecer material para outras produções de texto e artigo.

- A refutação científica – foi possível por intermédio de contrapesquisas e do próprio diálogo com o que se tem produzido de pesquisas a partir de outras disciplinas. O momento da defesa, através da banca examinadora poderá se configurar como grupo, também legítimo de pesquisadores que poderão atuar como refutadores e validadores.

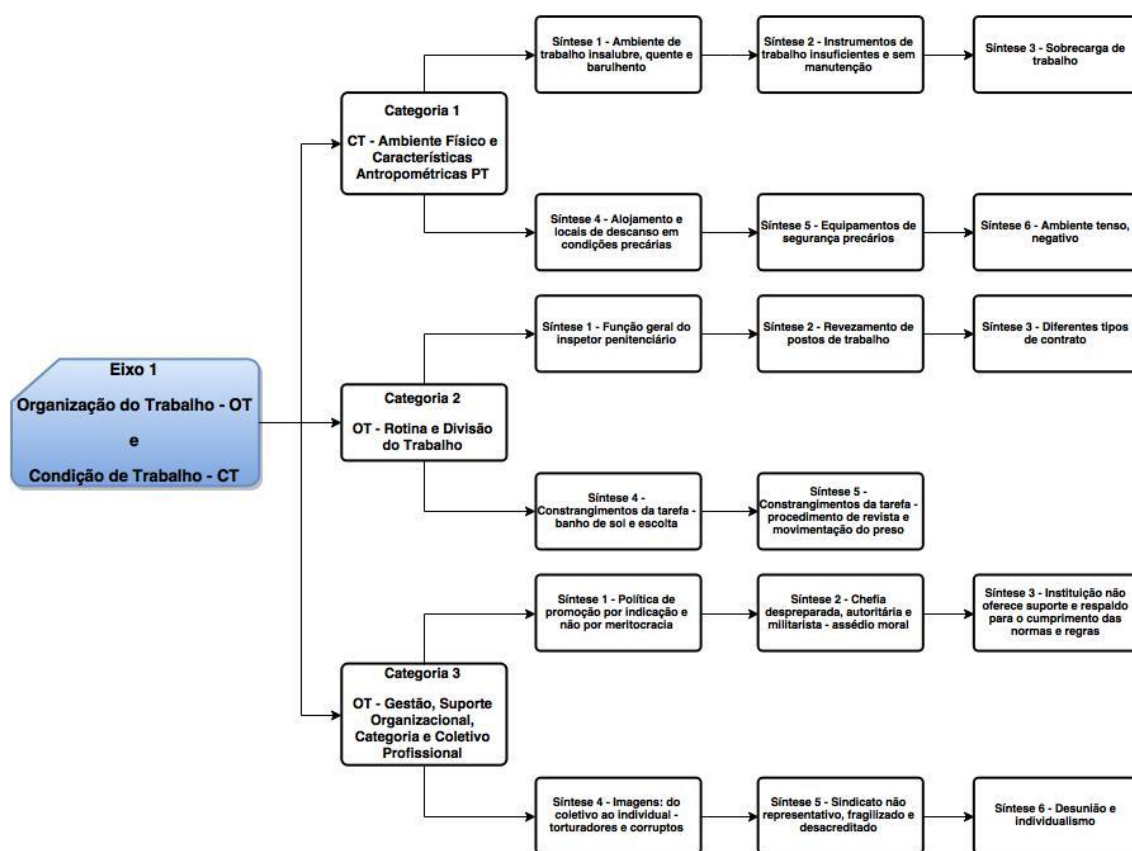
Considerações éticas

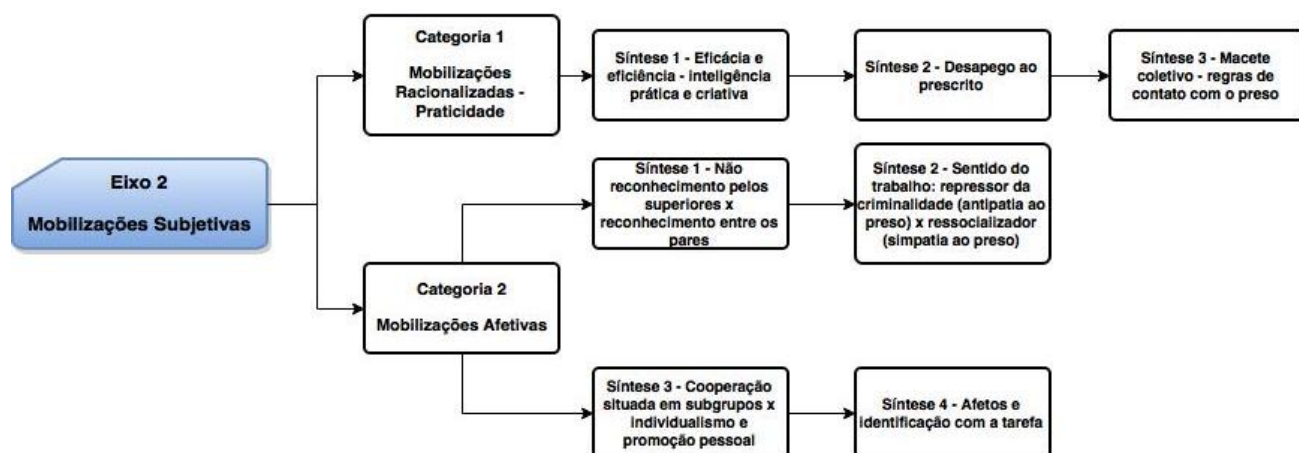
Para realização da pesquisa foi solicitada permissão, mediante termo de consentimento institucional, assinado pelo representante da Secretaria de Estado da Justiça. O anonimato das informações levantadas nas entrevistas foi respeitado e garantido através da utilização de numeração em lugar de qualquer codinome e não divulgação de dados que pudessem expor a identidade dos participantes, respeitando as considerações da Resolução Nº 466/2012 do Ministério da Saúde - MS (1996) e da Resolução Nº 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia - CFP (2000).

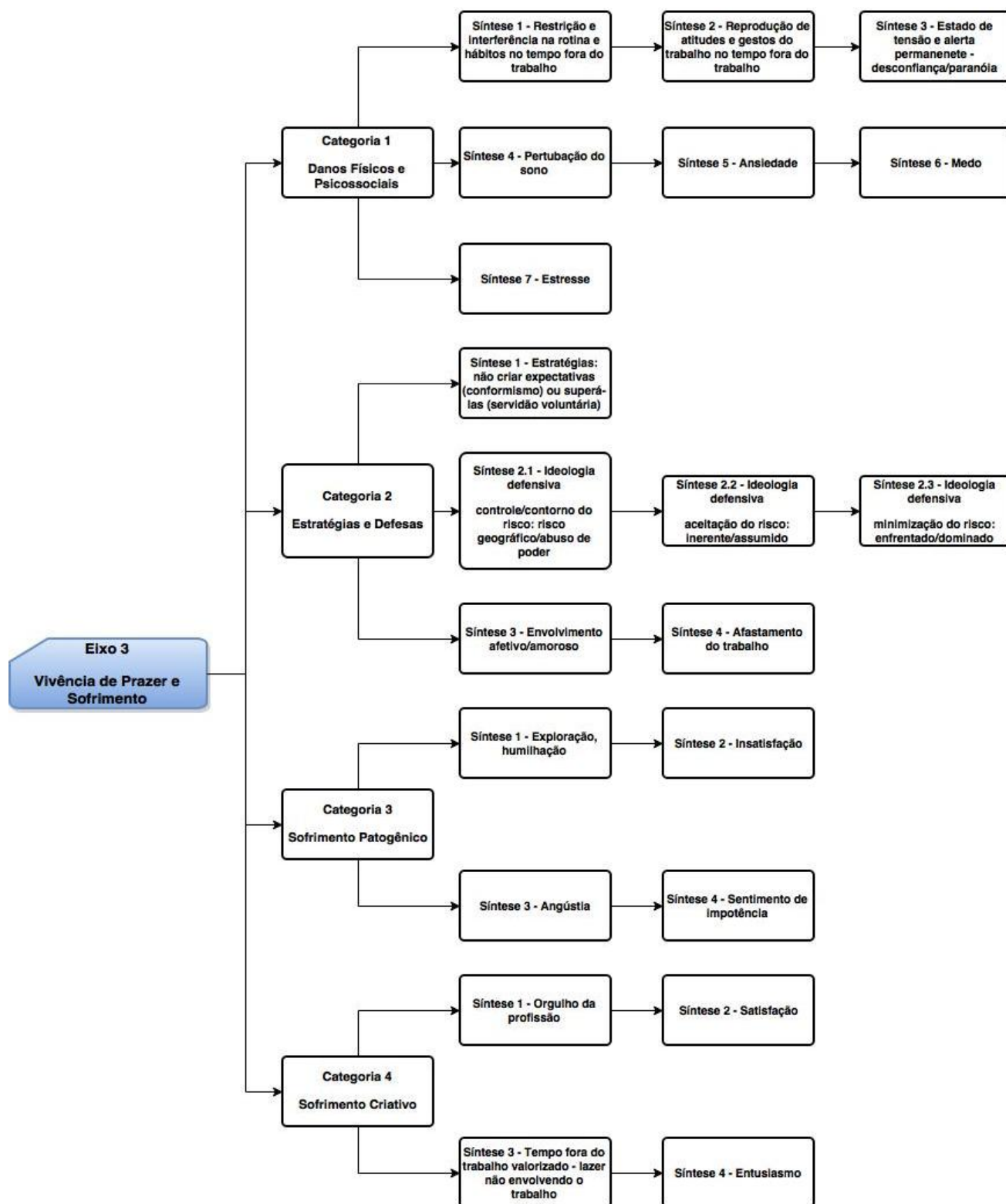
O projeto para realização da pesquisa foi devidamente Qualificado através de Banca Examinadora constituída por membros internos e externos do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos através do registro na Plataforma Brasil.

Capítulo V - Resultados e Discussão

Neste capítulo serão apresentados os dados da pesquisa. As informações serão apresentadas conforme a classificação das categorias a partir das unidades de análise do discurso dos participantes. Conforme exposto no método, as categorias estão organizadas em três eixos centrais, segundo análise PDT, e subdivididas em sínteses temáticas, descritas e exemplificadas a seguir.







Eixo I - A Organização do Trabalho e Condição de Trabalho

Inicialmente será abordado o eixo ‘Organização do Trabalho e Condição de Trabalho’, onde serão apresentadas as tabelas 1.1, 1.2, 1.3, que identificam os temas de

acordo com as categorias - Categoria: ‘Ambiente Físico e Características Antropométricas do Posto de Trabalho’, Categoria: ‘Rotina e Divisão do Trabalho’ e Categoria: ‘Gestão, Suporte Organizacional e Categoria/Coletivo Profissional’, como também, as interpretações e tópicos de discussão.

Na pré-pesquisa, durante o desenvolvimento da entrevista semiestruturada, é importante ressaltar que os aspectos prescritos, como: forma de ingresso e contratação, tipo de escala, porte de arma, tipo de unidade prisional e posto de trabalho, tratados a seguir, não foram investigados como fatores de ordem comparativa. Com o desenrolar da pesquisa, principalmente no momento da análise dos dados, estes distintos aspectos ganharam destaque nas verbalizações dos participantes, que serão demonstradas ao longo dos resultados e discussão. Neste percurso, foram identificados aspectos do trabalho que se diferenciam conforme o tipo de contrato de trabalho, porém, a ênfase foi dada nas vivências diferenciadas e irreduzíveis umas às outras, que segundo Dejours (1992, p. 12) “sempre dariam conta das experiências concretas, e dos *dramas*, no sentido de Politzer”.

Portanto, cabe descrever, antes de iniciar a apresentação dos resultados estes aspectos prescritos e suas variações.

Tipos de admissão/contrato de trabalho

Atualmente, na Secretaria de Estado da Justiça existem duas formas de ingresso na profissão inspetor penitenciário: o processo seletivo e o concurso público. A contratação em designação temporária é realizada por contrato de dois anos, podendo ser prorrogável ao final de cada ano por no máximo até dois anos, somando total de quatro anos. O que não exime o candidato de participar de outros processos seletivos, conforme verificamos na tabela dos participantes, os servidores DT possuem maior

tempo de serviço. A admissão do servidor aprovado em concurso compreende a inclusão deste em quadro efetivo de servidores, e a exoneração como outros itens de seu contrato são regidos pela Lei Complementar 46 que institui o Regime Jurídico Único dos servidores públicos civis da administração direta, autarquias e das fundações públicas do Estado do Espírito Santo.

Os requisitos mínimos exigidos para participar do processo seletivo e concurso público incluem: idade mínima de 18 anos, ser naturalizado brasileiro, estar quite com as obrigações eleitorais, para os homens – certificado de reservista e ter concluído o ensino médio.

O processo seletivo é realizado e aberto ao público através de Edital publicado em Diário Oficial e divulgado em site institucional, as etapas constituem em: (1) Inscrição (2) Comprovação e entrega da documentação solicitada em Edital (3) Investigação Social – avaliação de antecedentes criminais do candidato e dos familiares até 2º grau e administrativa através de Corregedoria e (4) Teste de Aptidão Física – TAF.

O concurso público inicia-se após a publicação de edital em Diário Oficial, suas etapas, eliminatórias e classificatórias, incluem: (1) inscrição (2) realização de prova objetiva de conhecimentos (3) teste de aptidão física – TAF (4) aptidão psicológica (5) prova exame Saúde (6) investigação social – antecedentes criminais e civil do candidato e consanguíneos de até 2º grau (7) aprovação em curso de formação.

Horário de trabalho

Em relação à prescrição ligada ao horário de trabalho, encontramos algumas possibilidades que variam conforme a forma de ingresso, admissão. No contexto da pesquisa, três tipos de contratação foram identificados: o concurso público, o processo seletivo de Designação Temporária e o Cargo Comissionado.

Na modalidade concurso público, os servidores que iniciaram o curso de formação, etapa eliminatória e classificatória, em 2014, ano da publicação da portaria 74-S de 23 de janeiro de 2014¹, trabalham em regime de expediente de 8 horas por dia, perfazendo 40 horas semanais de segunda a sexta-feira. Os servidores que concluíram todas as etapas do concurso público, anterior a esta data, trabalham em regime de escala 24 horas/72 horas, ou seja, trabalham 24 horas seguidas e folgam 72 horas seguidas, o que gera três dias de folga e ausência do ambiente de trabalho.

Os servidores entrevistados, que ingressaram através de processo seletivo de designação temporária, trabalham em regime de escala 24horas/72horas, o que parece acontecer na maioria dos casos deste tipo de contrato.

Outras escalas de trabalho, como a escala 4x4², foram identificadas, um único entrevistado obedece a esta escala de trabalho, que ocupa cargo em comissão³.

Porte de arma

O porte de arma de fogo dentro e fora das Unidades Prisionais é concedido somente ao Inspetor Penitenciário pertencente ao quadro de servidores efetivos da Secretaria de Estado da Justiça, que foram admitidos através de aprovação em concurso público, conforme portaria do Ministério a Justiça, Departamento da Polícia Federal, nº 613, publicada em dezembro de 2005. Os demais Inspetores, em contrato de designação temporária e cargo em comissão, que não fazem parte do quadro efetivo, têm autorização somente para portar equipamentos de proteção individual e equipamentos

¹ A Portaria 74-S institui no Art. 2º Os candidatos mencionados no artigo 1º deverão trabalhar, pelo período de 2 (dois) anos, a contar da data de sua investidura no cargo, em regime de expediente de 8 (oito) horas por dia, perfazendo 40 (quarenta) horas semanais, nos termos da legislação aplicada à matéria.

² A escala 4x4 é definida de acordo com a necessidade da unidade e da gestão, estabelece um regime de trabalho, onde se trabalha quatro dias por 12 horas diárias e folga-se quatro dias.

³ Os cargos comissionados conforme descrição no capítulo..., estabelece regime de contrato com livre nomeação e livre exoneração

menos letais, como: escudos, tonfas, espargidores de pimenta (OC), jato direto, granadas de emissão lacrimogênea e munições de impacto controlado, caso tenham passado pela qualificação para manuseio destes equipamentos. Caso contrário, só tem autorização para utilizar o uniforme e equipamento de proteção individual.

Postos de trabalho

Os postos de trabalho, independente do tipo de Unidade Prisional - seja de Triagem, Provisório ou Sentenciado - se dividem em Alfa, Bravo, Muralhas e Guaritas, Delta e Eco.

O posto Alfa é a portaria da Unidade Prisional, que é responsável pela autorização e liberação da entrada: das pessoas, viaturas, alimentação, materiais e equipamentos, ou seja, pelo primeiro processo de revista e segurança.

O posto Bravo é o posto de controle de imagem (câmeras), portas e abertura de celas, que pode ser todo informatizado e automatizado, como no caso da unidade CDPV2 e PSMA2 ou manual como no CTV.

O Delta é o posto responsável pelas movimentações internas dos presos, basicamente as galerias, pátios e corredores, onde se deslocam os presos das celas para atendimentos (saúde, advogado, assistente social e psicólogo), convívio e banho de sol, que é realizado em quadras externas.

O posto Eco é o posto mais avançado de controle para apoio e observação das conduções e movimentações realizadas no interior das unidades prisionais. É o posto que fornece apoio às movimentações do posto Delta.

As muralhas e guaritas são postos de trabalho externos, que são responsáveis pela segurança do campo externo da Unidade Prisional, necessita de funcionamento 24 horas, ininterruptas.

Apresentadas estas informações sobre o contexto prisional, segue as categorias que compõem o eixo Organização do Trabalho, iniciando com as condições de trabalho sinalizadas pelos participantes.

Categoria 1 – Ambiente Físico e Características Antropométricas do Posto de Trabalho

A **tabela 1.1** apresenta a categoria ‘condições de trabalho’, as sínteses temáticas (expressões que em seu conteúdo qualificam as condições de trabalho) e exemplos de verbalizações mais representativas destas sínteses. Os dados revelam dimensões sobre a percepção subjetiva sobre o ambiente de trabalho, os aspectos da estrutura física, equipamentos e sobrecarga de trabalho, compreendida nesta categoria, devido a sua relação com a defasagem de mão de obra frente à carga de trabalho e quantitativo de presos, interferindo de antemão na forma de execução do trabalho e das tarefas.

Tabela 1.1

Eixo 1 – Organização do trabalho e Condição de Trabalho– Categoria 1

Ambiente Físico e Características Antropométricas do Posto de Trabalho	
Definição	
Ambiente físico – temperatura, pressão, barulho, vibração, altitude, etc; equipamentos e instrumentos; carga de trabalho; condições de segurança e higiene.	
Sínteses Temáticas e Exemplos de Verbalizações	
Ambiente de trabalho insalubre, quente e barulhento (1)	
1-1.1-1 "A muralha é um ambiente rústico, um ambiente que não tem conforto nenhum"	
1-1.7-1 "O ambiente é muito insalubre, é sujo, muitas pessoas lá tem doenças de pele... a higiene deles (presos) não é uma higiene aceitável".	
Instrumentos de trabalho insuficientes e sem manutenção (2)	

1-1.4-2 "Nossas condições a gente tem que melhorar muito porque às vezes falta armamento, às vezes à própria munição mesmo estão velhas, então isso acaba gerando uma insegurança"

1-1.5-2 "Nossa estrutura falta, por exemplo, de um rádio, é muito difícil ter o material, só o armamento mesmo também não... tem que dar manutenção... ele trava, a munição também trava... o rádio não funciona"

1-1.9-2 "As armas não tem manutenção (...) fica velha de tanto que você coloca na arma e tira (...) aí depois quando você for precisar dessa munição, você não vai ter certeza se vai funcionar (...) e se quando você precisar ela mascar? (...) a gente não sabe, a gente corre esse risco"

1-1.16-2 "Portas sem funcionar, alarme sem funcionar (...) Bodyscan não tem. Ah o portal? Tá quebrado. Os PD140? Um monte sem funcionar"

1-1.19-2 "Quatro anos quebrado, o raio-x, quer dizer, raio-x, num presídio de segurança máxima, é o coração, se não tem o raio-x (...) se uma pessoa vai lá de má fé e coloca uma pistola desmontada na marmita?"

Sobrecarga de Trabalho (3)

1-1.2-3 "O grande problema daqui é a falta de material humano, a gente vai fazer uma coisa...é como eu te disse, a gente vai fazer uma coisa que requer cinco, seis e a gente faz em um, dois no máximo"

1-1.8-3 "Pelo tempo que eu tô aqui e tudo que as pessoas que eu via por quantidade, hoje tá bem defasado, nessa questão aí a gente trabalha porque gosta mesmo".

1-1.11-3 "Devido a esse número muito baixo, volto a enfatizar, você acaba ficando vulnerável, quando você quer fazer o serviço e tem que fazer, (...) você acaba deixando de fazer com aquela segurança que deveria ser feita"

1-1.12-3 "Nosso plantão tá muito defasado, nós só temos dois armados e é 24h, quando tem escolta eu tenho que ficar quase 24h acordado"

1-1.6-3 "A carga horária, ela exige muito, a gente trabalha com efetivo muito reduzido, ou seja, o que era pra gente fazer em oito pessoas, nove, a gente acaba fazendo em dois, então isso desgasta muito a gente".

Alojamento e locais de descanso em condições precárias (4)

1-1.3-4 "No horário de descanso a gente deveria ter um lugar melhor para descansar"

1-1.13-4 "O ambiente eu considero agressivo, questão de calor... o alojamento, também não fomos contemplados"

1-1.19-4 "O nosso alojamento lá é improvisado, não cabe todo mundo (...) aqui não tem condição, o banheiro é improvisado, a cozinha tá improvisada, a pia não tem água"

1-1.19-4 "A estrutura pro agente, física... é a cozinha, banheiro, alojamento, tá deficitária"

Equipamentos de segurança precários (5)

1-1.12-5 "É... nessa parte aí o Estado é zero (condições de trabalho). Você aqui não tem uma brigada de incêndio, se os presos colocarem fogo no colchão aqui, não tem ninguém para apagar, igual outro dia a casinha pegou fogo aqui, até bombeiro chegar... A estrutura desses presídios não são boas, né, são parte metálica, pode ser que você está caminhando ali, e de repente o negócio cai"

1-1.15-5 "É aqui tem as tonfa, os escudos, os capacetes, as máscaras (...) estão vencidas, velhas, se todo mundo precisar não tem. Nessa parte tá em decadência aí os materiais pra gente trabalhar"

Ambiente tenso, negativo (6)

1-1.6-6 "Dentro do Presídio é um pouco pesado, muito preso, superlotação..."

Categoria 2 – A rotina e a divisão do trabalho

Nesta categoria, na **tabela 1.2** agrupam-se as sínteses temáticas e exemplos de verbalizações sobre a rotina de trabalho e divisão do trabalho. No caso da rotina de trabalho, as sínteses temáticas variam entre a descrição sumária da função e a descrição do conteúdo específico de algumas tarefas. Já a divisão do trabalho é envolta no tema sobre as diferentes formas de contratação e sua repercussão na maneira como as tarefas são delegadas e determinadas.

Tabela 1.2

Eixo 1 – Organização do trabalho e Condição de Trabalho – Categoria 2

A rotina e divisão de trabalho	
Definição	
Descrição da rotina de trabalho, conteúdo das tarefas e a forma como é realizada a divisão de trabalho.	
Sínteses Temáticas e Exemplos de Verbalizações	
Função Geral do Inspetor penitenciário (1)	
<p>1-2.5-1 “Eu sou agente de escolta, vigilância penitenciária, inspetor de escolta, faço escolta de preso pra unidade de hospitais, médicos, faço também banho de sol em preso lá fora, banho de sol e a guarda nas muralhas e também internamente também, com os convívio, né? Remoção de preso, minha função é armado, proteger tanto o servidor como também o preso também, proteger a integridade física das pessoas que tão aqui dentro, esse é meu trabalho.”</p> <p>1-2.15-1 “Como agente penitenciário a gente entra, eu faço a contagem, de todos os internos de cada galeria, faço, depois confiro aqui o armamento, a viatura, (...) isso é só de manhã cedo, rapidinho, depois é o normal, ficar tomando conta, os presos que tem que levar pra enfermaria, psicólogo, assistente social, tudo que eles deixa escrito pra gente fazer, (...), depois tem a entrega do almoço, do lanche, na hora do almoço entrega-se tudo, a noite é janta, preparar pra tomar conta, fazer a ronda na cadeia de duas em duas horas, entendeu?”</p> <p>1-2.14-1 “Eu sou inspetor prisional, ou agente penitenciário, (...), e minha função em si é...zelar da unidade prisional, evitar fugas que pode ocorrer...numa simples fuga pode acontecer um dano muito grande lá fora, né, inclusive essas pessoas cometeram crimes lá fora, que cometeu...trouxe prejuízo pra sociedade, então nossa função aqui é preservar o bem estar da sociedade, tá? No mais, à princípio é isso, e, no geral, cuidar, né, alimentação, cuidar do preso, levar pra uma enfermaria, essa é a nossa rotina, né, e</p>	

fugas, né, é isso aí, enfim...é no geral”

Revezamento de postos de trabalho – todos devem estar preparados para assumir qualquer posto de trabalho devido ao número reduzido de efetivo (mão de obra) (2)

1-2.1-2 “O normal é haver um revezamento de postos, pra que todos os servidores estejam aptos a desenvolver qualquer atividade de qualquer posto”

1-2.2-2 “Na verdade existe uma situação que a Secretaria prega isso, mas na prática não acontece, os IP que portam armamento não é muito indicado contato direto com o preso, mas como o efetivo é extremamente reduzido, a gente acaba fazendo tudo”

1-2.3-2 “Não, não só a muralha, eu faço... fico duas horas na muralha, depois entro pra cadeia, faço os procedimentos dentro da cadeia, a alimentação, o remédio, o banho de sol (...) em pé, fico em pé uns 40 minutos ali, aí depois o Chefe manda agente lá para revezar com ele.”

Diferentes tipos de contrato – discriminação das tarefas e porte de arma (3)

1-2.10-3 “A divisão de trabalho é relativa a cada função, o agente interno não é permitido o manuseio de arma de fogo, ele fica escalado para retirada do interno para a visita, ou pra atendimento social, atendimento médico, atendimento aos advogados, os armados vão dar apoio pra esses agentes, que vão fazer esse serviço ou banho de sol”

1-2.5-3 “A divisão de trabalho de todos os agentes, quem é armado sempre trabalha como armado, quem é o pessoal do DT, ficam mais na parte da movimentação, que os armados já ficam responsáveis pela segurança da unidade, tanto externa quanto internamente, então eles já sabem quem é armado faz o serviço de proteção, quem é contratado e não é armado, já fica na movimentação dos presos, essa é a divisão.”

1-2.18-3 “Eu sou DT, então a maioria que tá no sistema penitenciário, a maioria,... sessenta, setenta por cento, creio eu que a maioria é DT, então a maioria desses DT não tem curso, não pega em armamento, né, ...às vezes quando a gente tem que ficar lá no delta lá, tem que entrar na galeria, às vezes é complicado, a gente tem que chamar um atirador, que é um efetivo”.

1-2.1.15-3 “Eu, como DT, a gente não pode nem falar e nem...entendeu? Primeiro: tem pessoas efetivo que não gosta de falar nem com DT. (...) Igual os outros fala que não pode deixar...não pode dar posse de arma pra todos, mas fazem curso pra todos. Porque só, por exemplo, lá (MG/RJ) é profissional e aqui você não é ninguém porque aqui você não pode andar armado.

1-2.7-3 “É como se tivesse três equipes no ambiente de trabalho, o plantão, os que são contratados trabalham 4x4 ou até 4 por sei lá (...) e nós que somos efetivos, 74-S, que a gente se considera um grupo fora do plantão, que os nossos colegas de trabalho somos nós mesmos, a gente quase não considera uma pessoa do plantão como colega de trabalho.”

1-2.9-3 “O agente efetivo trabalha armado, só que eu, como eu trabalho armado, eu trabalho muito menos que o DT que trabalha desarmado porque ele trabalha na correria de buscar, trazer, limpar, trabalha em tudo, só que eu como eu faço a segurança deles, então sou mais estático, mais parado.”

Tarefa - banho de sol e escolta: desgaste físico e mental (4)

1-2.3-4 “Porque o banho de sol é ruim, eu fico lá parado uns 40 minutos, parado, é ruim. Eu fico sozinho, sem ninguém para bater papo, pra conversar, banho de sol é ruim para todo mundo, acho que para todo mundo.”

1-2.4-4 “A escolta acaba sendo uma fuga, no caso, a gente acaba saindo um pouco dessa rotina que é dentro do presídio, que é um pouco pesado, né? Muita gente, muito preso, superlotação....”

1-2.10-4 “Quem tem mais contato direto do dia-a-dia, aquele que tem que conversar com o interno, (...) realmente esses daí tem uma assimilação da personalidade alheia do próprio interno, você percebe, as gírias se tornam mais frequentes.”

1-2.13-4 “Escolta exige muito, eu estive em uma que fiquei 24h na mesma posição em alerta.”

Tarefa - Procedimento de revista e movimentação do preso – risco, ameaça (5)

1-2.1-5 “A movimentação é o coração da unidade prisional, é onde tudo acontece, é onde o servidor tem mais tem uma probabilidade maior de ter problemas”

1-2.10-5 “O risco da profissão é inerente, infelizmente, quando você lida...quando você prorroga...o interno faz um ato que não deveria fazer e você entra com um PAD contra ele, ele vai ficar mais uns seis meses agarrado, ele não gosta, não vai ver de bons olhos aquilo, ele vai fazer de tudo, vai ficar com raiva, vai levar pro pessoal e vai acabar querendo descontar fora daqui”

1-2.11-5 “A gente que vai cobrar a disciplina do preso, e ele não vai gostar disso, dependendo da postura do servidor, se o cara for sério e adotar uma postura de servidor profissional mesmo, pode acontecer de destratar um preso e ele, sei lá, resolver olhar pra mim, ou, simplesmente, pelo fato de eu ser agente penitenciário vir a querer me matar lá fora. Mas isso a gente já entra sabendo que isso é inerente a função”.

1-2.12-5 “A gente realmente sofre ameaças aqui porque nós cobramos postura dos presos e você não pode prevaricar, eu mesmo, por exemplo, eu cobro muito o direito...eu respeito o direito dos presos, mas eu cobro muito os deveres deles, por exemplo, procedimento de contagem, todo mundo sentado e eu não dou prevaricação, se tá todo mundo o outro também vai ter que sentar, então você tem que gritar às vezes, e aqui você tem que cobrar e o preso te ameaça, né. Ele te ameaça “Beleza, você tá me cobrando aqui, mas lá fora eu vou pegar você”

Categoria 3 – Gestão, suporte organizacional, categoria e coletivo

profissional

A categoria 3 exibida na **tabela 1.3** apresenta os modos de gestão, a percepção sobre a política organizacional de promoção e suporte, a imagem da categoria profissional entre os pares e sociedade, como também, os espaços coletivos – sindicais. O agrupamento destes diferentes aspectos em uma única categoria propicia uma visualização da relação entre as temáticas: Gestão e Organização (Instituição) e Categoria profissional. Os modos de gestão, promoção e suporte institucionais interligados às relações entre o coletivo e a própria imagem da categoria.

Tabela 1.3

Eixo ‘Organização do Trabalho e Condição de Trabalho – Categoria 3

Gestão, Suporte Organizacional, Categoria e Coletivo Profissional

Definição

As modalidades de comando e modos de gestão, as relações de poder, as questões de responsabilidade; o respaldo da instituição sobre as normas e regras; a identidade da categoria e o coletivo profissional.

Sínteses Temáticas e Exemplos de Verbalizações

Política de promoção por indicação, influência política e não por meritocracia e competência (1)

1-3.1-1 “Se tem uma coisa que não existe na nossa Secretaria é meritocracia, isso não ocorre, isso ocorre de maneira aleatória, é uma diferença esmagadora, a diferença de profissionais que assumem cargos através de indicação do que servidores que assumem cargos por meritocracia”

1-3.7-1 “Não há meritocracia, né? Muitos hoje são chefes porque são amigos dos chefes que são chefes deles, então...é...é bem assim...é desagradável”

1-3.12-1 “Por exemplo, às vezes você vê aqui que é muito indicação política as coisas aqui, não é aquela coisa “Ah, eu vi o servidor ali se dedicando, ele se destacou, pô, ele tem todo o perfil”, mas jamais se tem um reconhecimento sobre aquilo”.

Chefia despreparada, autoritária e militarista- assédio moral (2)

1-3.11-2 “Eu acho que o gestor ele tem que ser melhor qualificado pra trabalhar (...) a Sejus ela não qualifica o gestor, ela não tem critério (...) você vê muita gente aí de nível superior, sendo lideradas por gente que mal fizeram o ensino médio, pessoas totalmente autoritárias, pessoas que não conhece o direito do servidor e quer tolher esse direito, o cara acaba sendo assediado em virtude de tá exercendo um direito dele”

1-3.3-2 “As pessoas foram entrando na SEJUS e acabaram deixando essa herança de militarismo, no nosso curso de formação a gente acaba tendo algumas coisas que a gente não entende o porquê. Essa questão de você fazer alguma coisa que não agrada às vezes o líder lá na frente e você tem que pagar dez, por quê? Nem eles sabem porque...” “Ah, você tem que ficar lá no sol”, tem a sombra que a gente pode trabalhar, fazer o mesmo trabalho, mas você tem que trabalhar no sol, fazer um certo tipo de trabalho no sol e você não entende o porquê.”

Instituição não oferece suporte e respaldo para o cumprimento das normas e regras - responsabiliza o servidor por suas próprias falhas (3)

1-3.1-3 “(O IP) Acaba sendo responsabilizado por erros que as vezes foram avisados anteriormente que aconteceriam e não foi dado o suporte, não foi dado a estrutura que fosse necessária, ou no mínimo básica para que fosse feita a intervenção”

1-3.2-3 “Aqui acontece muita injustiça, aqui eles não te ouve, te pune, te condena sem te ouvir, você não tem direito a defesa, nem aqui, nem na secretaria (...) eles ouvem o que querem ouvir, pune, condena e dane-se você.”

1-3.6-3 “A instituição, acho muito negativa, ouve muito o preso, ouve pouco o agente, por exemplo, uma vez só fugiu um preso aqui, só que o alambrado não tinha condições de segurar um preso, não tinha agente, então, culpa-se o agente, então eles não vêem as falhas”

1-3.19-3 “Eu to aqui há 7 anos e já vi muita gente ser mandado embora devido à fuga (...) o DT é no outro dia é mandado embora, ...o efetivo pra ser mandado embora você sabe como é que é, tem um processo...”

1-3.15-3 “Qualquer coisinha, um exemplo, se tiver uma fuga aqui, quem vai ser mandado embora? Os DT. Mesmo se você não tem culpa, mas você tava de plantão, você vai embora, os efetivos, claro, vai ser mandado pra outra cadeia e tal, mas tá garantido

Imagens: do Coletivo ao Individual – Torturadores e Corruptos (4)

1-3.4-4 “A gente acaba levando essa imagem pra sociedade, imagem de pessoas violentas (...) mais que hoje é mais divulgado, é a corrupção, né? Então, já se via um indivíduo violento e hoje ainda mais corrupto.”

1-3.6-4 “Aí a categoria, pra mim, a maioria, me desculpa a expressão, a maioria que eu conheço é tudo verme, a expressão que deveria ser dada pro preso, infelizmente a gente tem que usar pro agente, a maioria..”

1-3.8-4 “Não sei se você chegou a ver, uma charge do Maurício Ricardo sobre sistema prisional, ele fez um charge com...parecia ser o diretor com dois inspetores conversando, falando que tá impossível pegar os celulares porque entra no brinquedo da criança, entra na vagina, entra no sapato, aí depois ele fala assim “É, nós vamos ter que abaixar o preço do celular e tal”, tipo assim, como se todo agente penitenciário fosse corrupto”

Sindicato não representativo, fragilizado e desacreditado (5)

1-3.7-5 “O sindicato é ineficiente (...) o sindicato é inútil, ele não serve pra nada, ele é politizado, ele é um braço da própria secretaria, ele não luta contra a secretaria (...) ninguém acredita mais no sindicato.”

Desunião e Individualismo: Coletivo desunido em virtude do individualismo e diferentes formas de contratação (6)

1-3.5-6 “O coletivo é muito desunido na nossa categoria, não somos unidos (...) muitas pessoas pensando em si próprio, querendo se promover a chefia, mas isso é falta de plano de carreira, não tem um plano de carreira (...) é muito privilégio, acho que isso não é legal, desmotiva os agentes”

1-3.7-6 “Categoria desunida, fraca, desinteressada pela profissão e pela luta, pela valorização da profissão (...) não há meritocracia, né? Muitos hoje são chefes porque são amigos dos chefes (...) é desagradável, uma categoria que não se impõe.”

1-3.15-6 “Categoria desunida, desunida numa parte que, por exemplo, eles querem fazer greve, eu, como DT, igual você sabe que é, eu posso ir lá fazer greve? Não posso. Se eu for lá fazer greve mês que vem, semana que vem eles já me mandam embora”

1-3.17-6 “É muita divisão, não tem união, é...vou ser sincero, enquanto tiver DT e Comissionado, ai vai ter o bolinho do efetivo, o bolinho de DT (...) quem sai perdendo é o agente, por haver essa desunião”

A Organização do Trabalho e Condição de Trabalho – Pontos de Discussão

Estes resultados possibilitam algumas análises acerca da dinâmica da Organização do Trabalho dos Inspectores Penitenciários capixabas que serão exibidos a seguir, a fim de introduzir a psicodinâmica do trabalho no contexto prisional.

As condições de trabalho e o comprometimento da segurança

As dimensões traduzidas pelos trabalhadores como condições de trabalho indicaram preocupação do corpo trabalhador com uma série de fatores ligados ao ambiente, recursos materiais e humanos.

No aspecto humano, a sobrecarga de trabalho foi associada com o acúmulo de atividades frente à deficiência do quadro de pessoal e consequentemente uma vulnerabilidade maior aos riscos, que podem vir a comprometer a segurança. O número

reduzido de servidores por plantão diante do número de postos de trabalho a serem ocupados, do quantitativo de presos (em duas das três unidades prisionais) e a exigência da preservação de número mínimo de Inspetores (de acordo com a natureza e risco) para execução das tarefas, exige que as tarefas sejam cumpridas sem o devido respaldo. Instalar e ressaltar que o fato da unidade prisional de Segurança Máxima não apresentar a superlotação de presos, não altera o discurso enfático quanto à sobrecarga. Devido, principalmente, a quantidade de tarefas e postos que devem ser assumidos ser indiferente ao quantitativo de presos e da maior atenção e cuidados exigidos, já que se trata de presos de maior periculosidade.

As verbalizações exibidas na tabela 1.1, síntese temática 3, demonstram que devido à deficiência desse quadro, as tarefas são executadas, porém a segurança é comprometida. O que gera uma situação de sobrecarga e tensão diante das obrigações a serem cumpridas, independente dessa dificuldade.

Os recursos materiais, no caso dos Inspetores Penitenciários, os equipamentos e instrumentos são: armas letais e não letais, escudos, máscaras, tonfas, raio-x (body-scan), detector de metais. A falta de manutenção, assim como, o déficit desses equipamentos e instrumentos, além do quadro de redução de pessoal, contribui ainda mais para a sensação de insegurança e tensão. As verbalizações demonstram apreensão diante da desconfiança sobre o devido funcionamento e ausência dos equipamentos e tecnologias que por si garantiriam a diminuição dos riscos, como demonstrado nas verbalizações 1-1.19-2 e 1-1.9-2.

As diferentes formas de ingresso: a fragilidade do coletivo e a discriminação na divisão de tarefas

Conforme descrito acima, a Secretaria de Estado da Justiça do Espírito Santo admite três formas diferentes de admissão e contratação dos Inspectores Penitenciários. O contrato de designação temporária, com validade de dois anos, podendo ser prorrogável a cada final de contrato por mais um ano, num mesmo contrato podendo somar um total de 4 anos, o concurso público em regime de contratação ‘efetivo’, e o cargo em comissão, de livre nomeação e exoneração, geralmente com denominação de supervisor de segurança ou chefe de segurança ou plantão. Portanto, os servidores que atuam na função fim como inspetores penitenciários podem ter ingressado através de concurso público ou designação temporária, sendo que a maioria, no momento da realização da pesquisa, cerca de 70%, segundo dados do GGP – Gerência de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Estado da Justiça, era de contratos em regime de designação temporária. O último concurso, que previa a contratação de 600 inspetores penitenciários (em regime de escala semanal, conforme portaria 74-S) estava em conclusão no momento da pesquisa, ou seja, não haviam sido 100% incorporados ao quadro de servidores. Por isso, os participantes ainda mantinham também em seus discursos a sensação de que a contratação de DT ainda representava a maioria.

As particularidades dos diferentes contratos têm efeitos tanto na remuneração, benefícios, estabilidade de emprego e outros aspectos contratuais, quanto na divisão do trabalho, que também é discriminada conforme o contrato de trabalho. Na medida em que os inspetores em contrato de designação temporária, não possuem autorização para porte de arma, segundo os entrevistados, eles acabam por desempenhar as atividades na parte interna do presídio, nos postos eco e delta, sendo os responsáveis pela

movimentação geral dos presos, higiene e alimentação. Portanto, trabalham em contato mais próximo e direto com o preso.

As sínteses temáticas observadas nas verbalizações apontam que as diferentes formas de contrato atuam como fator que divide e discrimina a divisão do trabalho, o coletivo e a categoria profissional. Em relação à divisão do trabalho, as atividades desempenhadas pelos inspetores DT (designação temporária) são consideradas inferiores, em relação às atividades dos concursados, que portam arma, e que mantém um distanciamento do preso, desempenhando atividades de ‘proteção’, ‘escolta’. As verbalizações demonstram existir preconceitos e divisão da categoria em grupos de ‘efetivos – (concursados) e os inspetores DT.

Essa condição parece afetar não somente as relações e divisão de trabalho, mas também as lutas sindicais e o coletivo, quando os participantes efetivos relatam não ser sindicalizados e não poderem participar das greves porque são constrangidos por ameaças de demissão. Importante ressaltar que os ‘dois grupos’, efetivos e DT, apresentam discursos semelhantes quanto a esses pontos, seja referindo-se a fragilidade perante as lutas pela categoria e seja reconhecendo a discriminação na divisão de tarefas. Na fala 1-1.9-3, por exemplo, verificamos um inspetor efetivo que chega a considerar que os inspetores DT trabalham mais do que os efetivos. Dada percepção evidencia que ambos os profissionais, independente da forma de ingresso, se incomodam com postura de promoção da contratação em designação temporária em detrimento do concurso público. De acordo com os entrevistados, essa postura atrapalha a luta por melhorias para a categoria em virtude do assédio sobre os inspetores DT para não participar das greves e reivindicações. Como também, ao invés de solucionar a questão da defasagem de mão de obra através do preenchimento do quadro de servidores com as devidas garantias trabalhistas, preenche esta lacuna por meio da

pressão sobre o trabalhador, que acaba recaindo sobre o inspetor DT diante da fragilidade do vínculo, tendo que se esforçar mais que os outros para manter o emprego.

Apesar de o contrato ser temporário, e seu cargo apresentar maior vulnerabilidade e instabilidade que o cargo do ‘concursado’, observa-se, através do quadro apresentado sobre o perfil dos participantes, que os inspetores com contrato de designação temporária possuem maior tempo de serviço, em média um ano e meio a mais de experiência nessa função. Esse fato pode ser explicado pelo quadro ainda ser representado em sua maioria por inspetores DT, como também, pelo próprio esforço por parte deles em manter o trabalho. Contudo, de qualquer forma as diferentes formas de ingresso parecem afetar as relações de trabalho, de maneira a produzir rixas e alienação sindical.

Desta forma, o fato ser negado a essa parcela de trabalhadores o uso de determinados instrumentos e poder de ação, confere-lhes um discurso e sentimento de menos-valia, expresso inclusive no título de outro artigo que trata da terceirização, conforme aponta Perissé (2012) “as pessoas já entram se sentindo menores”.

O porte de arma e o status quo

O porte de arma é um fator a ser considerado para além da mera divisão de trabalho. Através da análise dos dados, aparece como fator que também não está meramente ligado à segurança, mas à identidade e ao status.

Se observarmos a verbalização de um DT, n. 1-2-1.15-3 da tabela 1.2, verificamos que no trecho ‘aqui você não é ninguém porque aqui você não pode andar armado’, demonstra-se estar a posse de arma atribuída a um valor pessoal e a identidade pessoal.

O que, posteriormente, será possível de ser articulada à psicodinâmica particular desse grupo – DT.

Do ponto de vista de autores como Druck & Borges (2010), a terceirização, no caso dos inspetores, representada por outro tipo de contrato, cria castas, divisões, que ao longo do tempo reforça um sistema de discriminação patente, sentida, falada e cultivada. No caso do inspetor penitenciário DT (em designação temporária) essa separação é ampliada em virtude não somente na discriminação das tarefas, mas através da negação de uso de instrumento de trabalho. Esse instrumento não é visto como qualquer, mas de suma importância para a proteção e manutenção da vida.

Na esfera da organização do trabalho essa discriminação ganha destaque maior, pois, além do aspecto prático, o subjetivo é associado a um grau de relevância e status. Para portar a arma é necessário a autorização (ser efetivo) e um exame de qualificação e habilitação certificado pela polícia federal. Ou seja, há uma certificação de aptidão mental e física (no sentido da habilidade para manuseio), poucos profissionais tem a autorização para portar arma, e quanto mais alta a patente (no caso das forças policiais e militares), mais extensa a lista de instrumentos, equipamentos e armas habilitadas para uso e manuseio. Nesse sentido, ao porte de arma também é agregado um prestígio, uma posição mais favorável na sociedade, que é violenta e cada dia mais voltada para o armamento. Assim, percebe-se esse mesmo processo de modo análogo na comunidade do trabalho, o que afere status e difere os grupos – os que portam ou não armas - sendo esse status vivenciado por meio do sentimento de menosprezo pelo grupo que não porta.

O que, no grupo da posse, se vivencia de maneira diferente, chegando a alguns casos, em que há constituição de grupos de elite – como relatos de certos participantes quando tratam dos grupamentos DOT e outros. O destaque nessas situações é que todo conhecimento nessa área é valorizado e requerido pelos inspetores, no caso os efetivos,

já que são os únicos autorizados a ‘querer’, de forma que toda a perícia no que trata do manuseio e/ou expertise quanto ao uso de armas de fogo ou demais armamentos mais ou menos letais são reverenciados.

Constrangimentos das tarefas: desgaste físico e ameaças contra vida

Dentre as atribuições do inspetor penitenciário, a vigilância do banho de sol, neste momento, é a tarefa mencionada como mais degradante. Em relação ao conteúdo desta tarefa, especificamente, as verbalizações descrevem desgaste físico e emocional em razão da necessidade de manter a mesma posição de vigilância e alerta em média por 60 minutos em exposição direta ao sol. Inclusive, manifestaram-se tentativas de evitar ser designado para executá-la, através de saídas da unidade prisional para escolta dos presidiários para atividades fora da unidade prisional. O constrangimento em desempenhar esta tarefa está além do desgaste físico em si, mas na sensação, reportada na tabela 2.1, síntese temática 4, como ‘revolta’, por estar em pé e não poder sentar, enquanto o preso relaxa e tem seu lazer. Este sentimento de inferioridade é analisado de forma mais ampla no eixo III – Vivência de Prazer e Sofrimento.

Outra atividade manifestada pelos participantes como desgastante, nos quesitos físicos e emocionais, é a vigilância de presidiários que se encontram em tratamento médico/saúde na rede pública, ou seja, em hospitais fora dos complexos penitenciários. Essa atividade, conforme exposto pelos participantes, exige condicionamento físico e mental, pois não há revezamento para descanso, quando a vigilância é noturna, e necessita de alto grau de alerta visto que as instalações hospitalares não preveem questões de segurança como nos presídios.

Além disso, outra dimensão do conteúdo das tarefas são as ameaças, que constantemente são de morte, e geralmente são sofridas pelos inspetores no exercício de

suas funções em tarefas que exigem maior contato com o preso devido à exigência de disciplina através da cobrança das regras e procedimentos de segurança. Nesse mesmo sentido, os estudos de Zaffaroni (1991) também apontam a tensão que estes profissionais sofrem no exercício de suas funções. Como demonstrado, as tarefas são divididas de acordo com a forma de contratação, neste caso, os inspetores DT que executam as tarefas internas, enfim, que mantêm contato mais direto com o preso.

Em contrapartida, o comando dos procedimentos, e os instrumentos de maior coerção (as armas) são portados pelos inspetores efetivos. Nesse contexto, os inspetores DT, que trabalham mais próximos e mantêm contato mais constante, mobilizam recursos distintos, a negociação, optam por atitudes que priorizem a manutenção da calma e do diálogo. E os efetivos, que são mais associados à oposição ao preso pela questão da arma, para prevenir o confronto, evitam o contato direto e o envolvimento no diálogo para não ‘perder a cabeça’, já que estão armados e suas atitudes podem ter repercussões mais extremas.

Nestas tarefas, os inspetores relatam grande preocupação com a possibilidade de vingança por parte dos presos. São atividades ligadas a revistas em celas, revista corporal dos presos e cobrança de procedimentos de disciplina, o que segundo os trabalhadores, envolvem represálias e ameaças pela não aceitação das normas e regras imposta pelo Estado durante a privação da liberdade. O que os coloca em situação de risco e tensão.

No caso do inspetor efetivo, a diminuição do contato, pode repercutir de duas formas, o menor estresse, porém a redução do contato também impede a construção de relações de respeito entre o profissional e o preso, ficando em evidência o aspecto punitivo e coercitivo da imposição das armas. O que foi observado é que a possibilidade de diálogo com o preso é maior no caso do DT, o que não quer dizer que este recurso

sempre será utilizado por estes trabalhadores. As barreiras na comunicação podem ser aumentadas ou diminuídas dependendo do profissional.

Política institucional do “bode expiatório” – fortalecimento do individualismo

Os modos de gestão baseados nos códigos militaristas, como as formas de promoção por indicação, seja por política partidária, seja por camaradagem, como também a prática de punição através de bodes expiatórios que representam resposta social às falhas e falta de estrutura do Estado, são apontadas nas sínteses temáticas, reveladas após análise dos dados.

As sínteses temáticas: Gestão Autoritária, Militarista, Promoção por indicação e não por meritocracia, Instituição meramente punitiva, remontam aspectos da gestão baseados na tradição militarista das forças de segurança, altamente hierarquizadas, como também, individualista no sentido da punição e promoção.

Segundo os trabalhadores, a promoção nem sempre acontece pelo reconhecimento institucional e gerencial do esforço e competência individual, mas através da opção institucional pelo partidarismo e camaradagem, bem como a ocupação dos cargos hierárquicos se dá de acordo com interesses políticos vigentes. Esses aspectos da gestão e política institucional envolvem questões subjetivas, tais como desmotivação, não reconhecimento e não cooperação, tratados no eixo ‘Mobilizações Subjetivas’, onde serão investigados mais profundamente. Contudo, cabe ressaltar os apontamentos dos dados referentes à relação entre estes aspectos e a cooperação, por exemplo.

Os métodos institucionais de promoção e suporte são representados no discurso dos participantes por meio de adjetivos como injustos, desagradáveis, desmotivadores, desqualificados, o que pode indicar que é a política de promoção e o estímulo ao

individualismo estão associados com o engajamento ou não das mobilizações subjetivas. Desta forma, verificamos nos discursos a serem apresentados no eixo II, como, por exemplo, a cooperação entre os inspetores DT ser menos evidente, o que parece estar ligado às práticas institucionais do bode expiatório - que de certa maneira fortalecem as atitudes e mobilização das defesas individuais, em detrimento das coletivas. Assim como, o reconhecimento esperado por meio da promoção, que no caso dos efetivos às expectativas são maiores devido ao investimento no concurso, quando é bloqueado através da “politicagem” e não meritocracia, sugere um menor engajamento desses trabalhadores, o que será demonstrado na abordagem das defesas e estratégias contra o sofrimento.

De acordo com Zimmerman (1997) o bode expiatório é aquele que expressa a ansiedade do grupo, mas, diferente do porta-voz, sua opinião não é aceita, gerando, conseqüentemente, uma segregação. Pode-se dizer que ele é o depositário de todas as dificuldades do grupo e culpado de cada um de seus fracassos. Como se diria no português popular, ‘a corda sempre arrebenta para o lado mais fraco’. No caso do contexto de trabalho prisional, o bode expiatório é representado pelo inspetor penitenciário DT, que apresenta vínculo empregatício mais frágil.

Uma análise aprofundada da situação dos inspetores DT descrita pelos participantes coloca em evidência o isolamento desse grupo diante do respaldo sindical e contratual. Isolamento de fato, principalmente em relação à equipe, isolamento subjetivo num posto onde o coletivo de trabalho não existe verdadeiramente, onde falta cooperação, e mais ainda a solidariedade. Suportar o trabalho, então, requer dos sujeitos seus mecanismos de defesa individuais, privando-os da cooperação como recurso coletivo de defesa, presente entre os efetivos. Esta última, destinadas a fazer frente ao sofrimento no trabalho.

Se neste caso, esse grupo não pode beneficiar-se da cooperação como recurso, ele pode ser atingido, ou servir, pelo seu estado, de bode expiatório dos outros ou da Instituição. As práticas institucionais de contratação em designação temporária, juntamente a concepção adotada de ‘a corda sempre arrebenta para o lado mais fraco’, tende a neutralizar esta mobilização coletiva, a produzir a aceitação destas condições e o “cada um por si”. O medo de perder o emprego induz às condutas de submissão, pulverização da auto-estima, e ainda culpabilização às avessas.

De Corrupto a Torturador – representações socialmente partilhadas

A análise do conteúdo verbalizado pelos participantes da pesquisa revela um diálogo entre as representações da sociedade sobre a categoria profissional e as representações individuais projetadas. Representações construídas ao longo da história da categoria profissional, conforme apresentado na introdução, no início denominados carcereiros até os dias atuais e as notícias propagadas pela mídia, que atribuem à categoria predicados como torturadores e corruptos.

O desprestígio profissional histórico, estudado por autores como Sá (2007) e Lopes (2002), que indicam em seus trabalhos momentos históricos em que o desinteresse em ocupar esses cargos era tamanho que muitas vezes era necessário persuadir as pessoas através de coerção judicial. O processo histórico da profissão atrelado às projeções individuais, presentes, por exemplo, no discurso de um dos participantes, conforme verbalização 1-3.6-4 – “Aí a categoria, pra mim, a maioria, me desculpa a expressão, a maioria que eu conheço é tudo verme”, indicam que estas imagens socialmente construídas estão fortalecidas nos discursos individuais da própria categoria.

Esse mecanismo, que pode ser analisado a partir do conceito de projeção, que no sentido psicanalítico teria função de defesa individual, representado quando “o indivíduo atribui a outrem as tendências, os desejos, etc., que desconhece em si [...]” (Laplanche & Pontalis 1986, p. 479). Assim, os conteúdos inconscientes, então recalçados seriam deslocados para o meio externo e dirigidos a outros (sujeitos e/ou objetos) como estratégia de satisfação (Laplanche & Pontalis 1986, p. 479). Traduzindo, de acordo com a psicanálise, esse mecanismo como uma operação na qual o sujeito expulsa de si e localiza no outro, pessoa ou coisa, as qualidades, os desejos, os afetos, os sentimentos que estão internalizados, se recusando a aceitar ou admitir que lhe sejam pertencentes. No caso explicitado, essa tentativa de expulsar tal afirmação de si, pode estar ligada à própria internalização das representações direcionadas à categoria e à projeção como mecanismo de defesa contra esse processo.

Neste ponto do debate é preciso introduzir os aspectos que estão inter-relacionados à imagem negativa a respeito da profissão. É necessário ressaltar neste momento que, a imagem social emitida através destas representações negativas sobre a profissão, constitui parte dialogante da constituição da identidade. Dejours (2001) destaca a importância da dimensão social na psicodinâmica do reconhecimento e como referencial estabilizador da identidade. Quando esta retribuição social passa despercebida ou é negada pelos outros, isso ocasiona sofrimento perigoso à saúde mental devido à desestabilização do referencial em que se apoia a identidade. Esse ângulo outro representa a estrutura de um coletivo, descrito por Dejours (2008) como o julgamento dos pares, que é possível caso exista um coletivo ou uma comunidade de pares.

A dimensão social, acessada através das representações (no caso, negativas) socialmente partilhadas sobre a profissão dos inspetores, também se constitui como

parte do reconhecimento esperado. Nesse caso, o reconhecimento que se espera não se dará pela órbita sobre o *saber fazer* promulgada pelos pares por meio de julgamento de utilidade ou estética, mas pelo reconhecimento do valor, das contribuições desta profissão para a sociedade. Assim, no movimento inverso, mediante reivindicação do um direito à contribuição, neste caso, nas responsabilidades da comunidade.

Nesse sentido, a forma como o trabalho é visto socialmente, sua relevância social compõe a dinâmica da identidade profissional. No caso da categoria dos inspetores prisionais, a imagem histórico-social construída ao longo da existência da profissão como torturadores ou corruptos, constituem imagens norteadoras para o estabelecimento de sentido e significado ao trabalho. A relação antagônica com estas imagens - do referencial social ‘torturador’ para o outro extremo ‘ressocializador’, do ‘corrupto’ para uma imagem atrelada à ‘conduta policial’ de combatente da criminalidade - media o sentido, ou ‘sentidos’ do trabalho da categoria inspetor penitenciário. Ambas as representações, corrupto ou torturador, parecem ser extremos distorcidos da forma como é estabelecido o sentido e contato com as relações objetais de trabalho, ou seja, como são constituídas as relações e conceitos sobre o preso, ora apontando para uma versão antipática, ora simpática.

No Eixo ‘Mobilizações Subjetivas’ este tema será desenvolvido mais profundamente, bastando neste ponto revelar em que medida a dinâmica da Organização do Trabalho e suas dimensões ultrapassam as próprias tarefas. Posteriormente estabeleceremos as conexões e associações que possibilita a compreensão da psicodinâmica do trabalho prisional.

Eixo II - As Mobilizações Subjetivas

Neste eixo ‘Mobilizações Subjetivas’, são apresentadas as categorias ‘Mobilizações das Inteligências’ e ‘Mobilizações das Personalidades’ – termos denominados por Dejours (2011a, p. 84) e seus respectivos temas e exemplos de verbalizações. As compilações que se seguem agrupadas nas tabelas: 2.1 e 2.2 encontram-se desta forma organizadas para a análise melhor vislumbre dos diferentes aspectos das mobilizações subjetivas frente à organização de trabalho, no tangente a inteligência prática e a economia de gestos, assim como, a dimensão afetiva e emocional.

Na tabela 2.1 foi dada ênfase nas mobilizações subjetivas que envolvem inteligência, racionalidade e criatividade para superar os desafios impostos pelas incoerências entre as regras e normas prescritas e os dramas que se apresentam no trabalho.

Tabela 2.1

Eixo 2 ‘Mobilizações Subjetivas’ – Categoria 1

Mobilizações das Inteligências
Definição
O que é mobilizado pelo trabalhador para dar conta do trabalho, as racionalidades, inteligências práticas e criativas.
Sínteses Temáticas e Exemplos de Verbalizações

Eficácia e eficiência – inteligência prática e criativa - (1)

2-1.1-1 “O trabalho me ajudou... como existe uma dificuldade muito grande no cenário, você acaba se tornando um cara muito dinâmico, tendo que resolver...esse é o lado positivo...você tem que resolver muita coisa com pouca coisa”

2-1.15-1 “Mas é...eu aprendi o seguinte: toda cadeia quando tá muito silêncio é perigoso, melhor tá aquela agitação porque você tá atento em tudo, mas quando tá em silêncio a pessoa relaxa, então um dia atípico que tá tranquilo você tem que tá mais atento que no dia que tá aquela movimentação, entendeu?”

2-1.4-1 “Se você pode soltar quinze presos pra assistir um filme, você vai soltar só cinco, então... aí você também acaba atrasando um pouco o trabalho, você acaba postergando e... mas é assim que a gente tem levado, pra conseguir dar conta tem que fazer isso.”

2-1.16-1 "O agente é super homem, o agente... ele vai lá e tem que... tá faltando, eu vou ter que dar a notícia lá dentro (...) a gente vai lá e resolve isso, sempre é resolvido."

2-1.4-1 "A gente acaba trabalhando como pode, a gente cuida primeiro da nossa segurança e a gente tenta ser eficiente, fazer o máximo com o mínimo, a gente acaba criando mecanismos pra que venha gerar essa segurança, acaba ficando um pouco mais dificultoso, acaba ficando mais cansativo."

2-1.8-1 "(...) tanto que a gente é super elogiado por ter uma cadeia desse tamanho, com mil e duzentos presos, com esse quantitativo de agentes, a gente já chegou a ficar aqui com dois, três armados já num plantão... e... e segurar essa cadeia é muita força de vontade..."

2-1.8-1 "Às vezes eu faço uma barba meio Wolverine, faço um bigode meio maluco de mexicano, aí às vezes o preso fala "Rapaz...", aí eu até brinco com os cara "Se o cara é doido de fazer uma barba dessa, imagina...", aí eu falo "Nunca vai fugir comigo", então, tipo assim, eu tento dar uma impressão pro interno de...de...tipo assim, eu não preciso brigar com ele ou xingar com ele pra ele me respeitar"

2.13-1 "Mas quando, um exemplo, quando há falta deles (equipamentos), se eu tenho uma escolta de quarenta internos e se eu tenho vinte algemas, por exemplo, eu vou ficar sem, vou levar de dois a dois, resolvo meu problema dessa escolta, (...) uma das formas de driblar esse exemplo específico"

2-1.14-1 "'Poxa, eu consegui alcançar todos os meus objetivos", tudo que tá na grade curricular eu fiz, tudo que tá na demanda eu fiz, eu consegui realizar, ótimo"

2-1.16-1 "Fica até...fica até meio divergente o que eu vou falar porque, assim, é essa flexibilidade, por exemplo, eu conserto algema e os PD140 também descobri que eu conseguia consertar, então M. lá do Bubu, mandou pra mim e eu consertei três pra ela, consertei os nossos, e conserto as algemas, então eu fico feliz quando um colega liga e fala "Bicho, eu tô na merda aqui, não tenho..."

Desapego ao prescrito - (2)

2-1.6-2 "Aí você tem que ficar dando um jeitinho, entendeu, como é que é? Todo dia é isso não tem como você seguir a risca aquela função, tudo porque a gente não tem mão de obra, a gente não tem material, então se eu ficar me apegando a ser cem por cento correto com o que é prescrito, eu vou fazer metade do que eu tenho que fazer aqui e olhe lá."

2-1.4-2 "Então assim, algumas coisas você tem que deixar passar, aquilo que não compromete a segurança, a gente deixa passar para conseguir viver, sobreviver."

Macete coletivo – regras de contato com o preso - (3)

2-1.5-3 "Eu tenho que fazer de um jeito que não prejudique nem a mim e nem ao preso, né? De forma que nem eu e nem ele saiam muito prejudicados (...) o macete é isso, ter calma de frente pra eles, né? Sem me alterar, se eu me alterar também acaba prejudicando, aí já explode, eu e eles não vai dar certo"

2-1.10-3 "Nunca entre sozinho em uma galeria (...), nunca tenha conversas a sós com o interno (...) tenha uma postura correta de acordo com sua índole, com sua preceita, faça...desde que não seja ilegal, fique à vontade. Tá cansado? Senta. Isso aí não vai te deixar menos agente ou mais agente por causa disso (...) Não seja um robô, não fique lá duas, três horas em pé porque é bonito na filmagem, na hora que barata voar, quem tá lá para segurar? Então se você não tiver bem fisicamente, não vai aguentar"

2-1.11-3 "Uma dica é não... em momento algum conversar sozinho com o preso, para não dar margem de que você está fazendo alguma coisa ilícita"

2-1.17-3 "Olhar olho no olho do preso, nunca de cabeça baixa, pro preso te respeitar e nunca dar atenção ao preso sozinho, sempre com testemunha pra você se respaldar"

Categoria 2.2 mobilizações das personalidades

A tabela 2.2, que se segue, demonstra o que foi categorizado como 'mobilizações das personalidades', as sínteses temáticas envolvendo sentimentos e afetos, atribuição

de sentido e significado ao trabalho e os valores pessoais mobilizados pela organização do trabalho. Nesta categoria estão mais especificadamente os recursos das personalidades extravasados diante da organização do trabalho.

Tabela 2.2

Eixo 2 'Mobilizações Subjetivas' – Categoria 2

Mobilizações das Personalidades
Definição
Os recursos das personalidades mobilizados frente à Organização do Trabalho.
Sínteses Temáticas e Exemplos de Verbalizações
<p>Não reconhecimento pelos superiores x reconhecimento entre os pares - (1)</p> <p>2-2.10-1 “Muitos de nós gostamos do que fazemos, porém, por não ter o reconhecimento e não querer se corromper, a gente não vai ficar, a gente prefere estudar para outro concurso e sair, e ser reconhecido em outro lugar”</p> <p>2-2.12-1 “Falta de reconhecimento eu acho que é a maior dificuldade porque quando você faz as coisas corretas e você segue todos os princípios, conforme a exigência do cargo, né, às vezes você também quer ver pelo menos um elogio, né” .</p> <p>2-2.17-1 “Mas é como eu costume dizer "Sempre alguém te olha", sempre alguém lembra de você, a minha trajetória no sistema penitenciário, eu tô até hoje porque alguém reconheceu meu trabalho,...é...hoje eu tô aqui devido ao mérito do meu trabalho”</p> <p>2-2.19-1 ““Não, você trabalha bem, você é um efetivo bom, não falta serviço e tal", o pessoal elogia, mas quem elogia? É o outro agente, companheiro seu do seu mesmo nível, às vezes a gente sente falta, não é só eu, lá dentro a gente escuta mais, sente falta do elogio de alguém de cima, do topo da pirâmide”</p> <p>Sentido do trabalho: repressor da criminalidade (antipatia ao preso) x ressocializador (simpatia ao preso)</p> <p>– (2)</p> <p>2-2.6-2 “Eu não gosto de preso, muitas vezes eu tenho assim... me ira muito quando eu vejo um cara fazendo hora com a minha cara, que às vezes é um cara lá na rua que oprime um morador de rua, os outros tem que baixar a cabeça pra ele na rua, uma coisa que eu detesto é assaltante,...”</p> <p>2-2.9-2 “Minha praia não é ser operacional, né, que todo mundo gosta, mas que eu vejo é muita gente tem o perfil de trabalhar aqui, virou agente penitenciário e quer morrer agente penitenciário, operacional, gosta de bater de frente com o preso, gosta de pegar o preso e conter ele todo, fazer todo aquele negócio”</p> <p>2-2.11-2 “Nossa profissão vai muito além disso, a gente tem que manter a segurança do preso, a gente é um... um elo de ligação entre o preso, sim, e todos os setores que vão concorrer pra que ele venha ingressar na sociedade melhor, eu não quero chegar aqui e contribuir pra que o cara volte pra sociedade pior do que ele entrou”</p> <p>2-2.12-2 “A SEJUS tá mudando, revolução assim hoje, tá entrando uma turma nova que já tem um curso superior, então as pessoas já tem mais ética com a profissão, já é mais dedicada, aí você pega aqueles agentes passado, alguns já tem falta de ética, já pensa muito no lado de tortura, e eu já sou uma pessoa muito... parte de respeitar o direito do ser humano”</p>

2-2.15-2 “Eu, particularmente, converso quando eu posso, falo muito que eu sou evangélico, falo “Rapaz, todo homem erra, todo homem é falho, mas você tem condições de mudar de vida, Jesus muda sua vida, Jesus muda seu coração, seu jeito de ser”, essa oportunidade quando eu tenho, eu falo”

2-2.19-2 “Você aqui é tudo pra eles, aí, quer dizer, eu fui gostando, eu falei “Poxa, é uma profissão..”, né, de uma forma que você, tipo assim, você ressocializa a pessoa que tá aqui discriminada pela sociedade”

Cooperação situada em subgrupos x Individualismo e promoção pessoal – (3)

2-2.6-3 “Pra mim é porque muitos deles não têm princípios de lealdade e isso em mim sempre foi muito forte, entendeu? Porque eu aprendi isso, interessante que eu aprendi isso dentro da SEJUS, “Se o companheiro tá na galeria eu não posso deixar ele entrar sozinho, eu tenho que entrar com ele, se der alguma coisa pra ele, vai dar alguma coisa pra mim também”

2-2.7-3 “Muito individualismo na profissão, a própria... o próprio profissional ele se sente fraco no tangente ao grupo, a classe toda em si, quando ele pensa em luta de classe ele não acredita que a classe vai conseguir, que haverá sim a união de todos em prol de algo melhor, ele geralmente não acredita nisso, acha que se alguém tá organizando é porque esse alguém quer alguma coisa a mais, não é visando o bem estar de todos, mas é em primeiro lugar visando o bem estar dele próprio, ele vai ganhar alguma coisa com isso”

2-2.8-3 “Somos mais fechados nessa questão, não que a gente...porque tem muito lugar que tem rixa entre DT e efetivo, aqui à princípio assim, eu não vejo, mas tipo assim, existe uma divisão entre DTs de módulo, que eu acho errado, eu trabalho tanto módulo de lá quanto de cá, mas os caras de lá só trabalham lá e os caras de cá só trabalham cá, não ajuda, não tem essa cooperação.”

2-2.18-3 “Eu acho desunida a categoria, tem muitos agentes que, por ser efetivo, acha que é o rei da cocada preta, não pode ajudar a pagar a marmita, não pode fazer certas coisas porque é efetivo e as vezes sobra tudo pro DT”

2-2.10-3 “Não há cooperação. É muito difícil, por espontaneidade, um levantar e ajudar o outro a tirar, levantar, tá sentado e resolver ajudar o outro que tá tirando dez, quinze presos”

2-2.12-3 “Porque você trabalhando em equipe eu acho que a equipe rende mais e às vezes quando você precisa também, que você tá numa situação de dificuldade ali, a pessoa vai lá e te apoia também, pelo menos na nossa equipe...”

2-2.18-3 “Mas é como eu falei também, às vezes essa falta de efetivo ela une mais porque às vezes não tem como ninguém ficar parado, não tem como você olhar pra um agente e falar assim “Pô, ele não tá fazendo aquilo ali, eu também não vou fazer”, “Pô, o colega ali não tá fazendo, eu também não vou fazer não”

Afetos e identificação com a tarefa – amor a camisa (4)

2-2.17-4 “A essência da resposta, o porquê que a gente vicia, né. Eu nem sei se hoje eu conseguiria não ser agente, eu costumo falar que já tá no sangue”

2-2.15-4 “Eu gosto disso aqui, eu gosto de trabalhar com isso, trabalho por amor mesmo (...) isso aqui eu gosto de fazer, você trabalha com felicidade, mesmo que você tá, igual eu tô falando, tô no meio do presos aqui, mas tô feliz, tô no meu plantão trabalhando, tô tranquilo, entendeu? Pode acontecer o que for, mas eu tô no meu plantão”

Pontos de discussão

As sínteses temáticas categorizadas neste eixo ‘Mobilizações Subjetivas’ para fins de organização foi subdividida em duas categorias ‘Mobilizações das Inteligências’ e ‘Mobilizações das Personalidades’. Para a PDT envolve os temas quanto a percepção

sobre o reconhecimento, cooperação, inteligências práticas e criativas postas no trabalho, assim como, os espaços coletivos para discussão. Nesse momento, a análise dos dados referente às mobilizações demonstra que a psicodinâmica do trabalho prisional apresenta indicativos de coletivo de trabalho fragilizado, evidenciados nas relações precárias de cooperação e reconhecimento.

Astúcia frente ao real: práticas individuais – saberes coletivos

As diversas formas de racionalidades e inteligência postas em prática como resistência e superação do prescrito exibidas na tabela 2.1, da categoria ‘Mobilizações das Inteligências’, demonstram como os recursos individuais e coletivos atuam com a finalidade de minimizar o sofrimento.

Dentre as racionalidades, a inteligência prática, opera como um recurso que visa, mediante a sobrecarga de trabalho e o déficit de mão de obra, cumprir as tarefas e atividades diárias. Esse processo se dá por meio do equilíbrio e ‘satisfação’ de ambos os lados, chefia e ‘cliente’, neste momento representado pelas demandas do preso. Esse movimento requer habilidade e astúcia, tanto prática como criativa, no intuito de solucionar os problemas e condições de trabalho precárias.

Os recursos de ordem prática representam ações investidas de inteligência e criatividade no intuito de cuidar dos imprevistos e deficiência de equipamentos e instrumentos de trabalho como falta de algemas e de mão de obra, imprevistos (escoltas inesperadas— preso passando mal, advogados e defensores que não estavam na rotina de atendimento), atraso na alimentação ou entrega de alimentação azeda. Enfim, uma gama de situações inusitadas que aparecem cotidianamente e outras que, diante da realidade deficitária apresentada na categoria ‘Condições de Trabalho’, já estão colocadas e demandam do trabalhador que mobilizem seus recursos para superar esses dramas.

Assim, diante desse quadro os trabalhadores apresentam ações práticas e macetes visando realizar as tarefas por meio de recursos mediadores, que podem amplificar as possibilidades de um real, sempre inacabado.

A astúcia é engajada de formas diferentes pelos trabalhadores, assumindo as mais diversas formas, como maneira de superar os desafios e imprevistos, a seguir estão descritas alguns exemplos desta variedade. Dentre esses recursos, o dinamismo e resolutividade foram apresentados como competências desenvolvidas para superação do cenário precário demonstrado nas condições de trabalho, ilustrado na verbalização 2-1.1-1. O recurso da improvisação, representando os dribles sobre a ausência de equipamentos foi vencida por alguns trabalhadores mediante negociação e criação de mecanismos alternativos de segurança, conforme exemplificado na fala “*mas quando, um exemplo, quando há falta deles (equipamentos), se eu tenho uma escolta de quarenta internos e se eu tenho vinte algemas, por exemplo, eu vou ficar sem, vou levar de dois a dois, resolvo meu problema dessa escolta, (...) uma das formas de driblar esse exemplo específico*” (2-1.13-1). Outro aspecto da inteligência astuciosa são as habilidades recrutadas para a ação que se caracterizam, segundo Dejours (2008) como dimensão corpórea da inteligência fundamentalmente diferenciada do raciocínio lógico, algo da ordem do fenomenológico, da percepção, que é exemplificado na verbalização:

mas é...eu aprendi o seguinte: toda cadeia quando tá muito silêncio é perigoso, (...), mas quando tá em silêncio a pessoa relaxa, então um dia atípico que tá tranquilo você tem que tá mais atento que no dia que tá aquela movimentação, entendeu? (2-1.15-1)

Como também, os macetes apreendidos nas relações de trabalho, visando à economia de gestos e prevenção de conflitos, sempre *previstos* na relação com os presos, por exemplo, “*o macete é isso, ter calma de frente pra eles, né? Sem me alterar,*

se eu me alterar também acaba prejudicando, aí já explode, eu e eles não vai dar certo”

(2-1.5-3). Bem como, o engajamento do conhecimento e experiência postos em ação no trabalho através da utilização da *expertise* individual frente ao quadro deficitário de equipamentos e instrumentos, evidente na fala:

fica até meio divergente o que eu vou falar porque, assim, é essa flexibilidade, por exemplo, eu conserto algema e os PD140 também descobri que eu conseguia consertar, então ‘fulana’. lá da unidade ‘tal’, mandou pra mim e eu consertei três pra ela, consertei os nossos, eu conserto as algemas, então eu fico feliz quando um colega liga e fala “Bicho, eu tô na merda aqui, não tenho...” (2-1.16-1)

Do mesmo modo, a liberdade de ação foi colocada como forma de sobressair ao prescrito de maneira a superá-lo, como possibilidade de evitar o comportamento robótico do prescrito. Conforme apresentado no trecho a seguir.

Nunca entre sozinho em uma galeria (...), nunca tenha conversas a sós com o interno (...) tenha uma postura correta de acordo com sua índole, com sua preceita, faça...desde que não seja ilegal, fique à vontade. Tá cansado? Senta. Isso aí não vai te deixar menos agente ou mais agente por causa disso (...) Não seja um robô, não fique lá duas, três horas em pé porque é bonito na filmagem, na hora que barata voar, quem tá lá para segurar? Então se você não tiver bem fisicamente, não vai aguentar. (2-1.10-3)

Esse arsenal de aprendizagem prática viabilizou uso de alguns macetes e experiências utilizadas de maneira coletiva, o que indica que apesar de fragilizado, o coletivo existe. Contudo, compondo esse arsenal, estão as singularidades verificadas muitas vezes na ausência das ações mais coletivas. A experiência compartilhada coletivamente ou relatada individualmente por todos participantes é manifestada na

construção de regras de trabalho referentes ao contato com os presos, que são fortalecidas, principalmente, diante do medo frente às denúncias de corrupção e tortura. Para a realização destas tarefas o respaldo através do acompanhamento por outro profissional, tal como, outras normas de contato (como visual ‘olho no olho’) são regras executadas e sugeridas por todos participantes como experiência acumulada na função de inspetor penitenciário.

Reconhecimento pelos pares – busca pela valorização do trabalho

A dinâmica do reconhecimento para Dejours, Abdouchelli e Jayet (1994) é uma forma específica de retribuição moral simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência. O não reconhecimento significaria, então, a não retribuição simbólica pelas contribuições subjetivas dos trabalhadores.

Os inspetores penitenciários, participantes da pesquisa, de maneira geral, verbalizaram sobre a ausência de reconhecimento vertical, proferido pelos superiores e chefia. Essa ausência é ainda institucionalizada através da prática de falta de plano de carreira que abre margem para métodos de promoção arraigados a critérios políticos e partidários. Do mesmo modo, o retorno social negativo e desmoralização da categoria, são destacados como via de reconhecimento negada.

Quando a fala é demarcada na via do reconhecimento, ‘ser reconhecido’ caracteriza-se como uma gratidão de ordem inversa, como retribuição à instituição pela permanência no trabalho, no caso, do contrato em designação temporária – DT. Como se, ‘ser visto pela instituição’, representasse uma forma de reconhecimento pela contribuição do trabalhador. Neste sentido, o trabalhador parece utilizar de ação para subverter tal situação, num a atitude de reapropriação, que para Dejours (1999, p. 96)

trata-se de um processo pelo qual o sujeito não fica passivo diante das contradições do trabalho e cria formas para utilizar o trabalho para sua autorrealização.

No outro extremo, o reconhecimento pelos pares (pares do mesmo grupo - efetivo), descrito por alguns participantes, é evidenciado como algo substancial e positivo. O reconhecimento passa pela reconstrução dos julgamentos, estes que dizem respeito ao trabalho realizado. Dejours (2011d) faz distinção entre dois diferentes tipos de julgamentos enquadrados como reconhecimento: o julgamento de *utilidade* (especificado acima); e o julgamento de *estética*, proferido essencialmente na linha horizontal, pelos pares, pelos colegas, pelos membros da equipe, ou da comunidade. Esse julgamento proferido pelos pares, em destaque em algumas verbalizações se faz presente em alguns membros da equipe que são concursados “*você é um efetivo bom, (...), o pessoal elogia, mas quem elogia? É o outro agente, companheiro seu do seu mesmo nível (efetivo), às vezes a gente sente falta, não é só eu, (...), sente falta do elogio de alguém de cima, do topo da pirâmide*”.

Num caso marcante apresentado na tabela 2.1, n. 2-1.16-1, em que o inspetor através de seu conhecimento se torna referência para os pares (efetivos) em consertos de algemas e outros equipamentos, parece haver um julgamento que ultrapassa a ordem do *saber fazer*, inscrevendo-se na ordem da personalidade. O que pode acontecer segundo Dejours (2011a, p. 87) através do reconhecimento da qualidade do trabalho, e assim, nos casos em que esse tipo de reconhecimento é presente: “inscrever-se na esfera da personalidade, em termos de ganho no registro da identidade”, desde que, se obedeça “a sequência ontológica, é neste caso, de suma importância: reconhecimento do fazer em primeiro lugar; gratificação identitária, depois” (Dejours, 2011a, p.87). Esse caso, infelizmente, isolado será apresentado adiante em análise mais acurada.

A falta de reconhecimento é tema periodicamente retratado no universo do trabalho. Esse fato, não pode ser tratado como uma reivindicação marginal, mas de proposição fundamental para a psicodinâmica da cooperação (Dejours, 2011a, p. 86). Aliás, a tradição de pesquisas da PDT aponta que essa relação em particular, e outras como a relação entre reconhecimento e identidade, e sentido do trabalho e reconhecimento, são destaque na teoria.

Sentido do trabalho: Simpatia x antipatia pelo preso

O sentido do trabalho encontra-se atrelado também à psicodinâmica do reconhecimento. A retribuição simbólica legitimada pelo reconhecimento provém da produção do sentido que ela confere à vivência de trabalho. Nas palavras de Dejours (2011a, p. 88) “a construção do sentido do trabalho pelo reconhecimento – premiando o indivíduo quanto as suas expectativas com respeito à sua realização pessoal (edificação da identidade no campo social) – pode transformar o sofrimento em prazer”.

Conferir sentido e objetivo ao investimento do tempo, energia e produção subjetiva, constitui forma de justificar tudo que é empenhado no trabalho. Aliás, de acordo com acordo com Karl Marx, através do conceito de mais-valia pode-se considerar que o trabalhador sempre empenha mais do que recebe, o que significa que parte do valor da força de trabalho dispendida por um determinado trabalhador na produção não é remunerada; ora, se considerarmos o engajamento subjetivo ao processo de produção, a mais-valia se torna ainda mais evidente. Assim, a construção do sentido do trabalho, através retribuição simbólica pela via do reconhecimento, constitui-se recurso a ser mobilizado para a transformação do sofrimento em prazer, já que este é presente consubstancialmente em toda situação laboral. O que é afirmado por Dejours e

parece fazer sentido na ótica de Marx através do conceito da *mais-valia*, tema que valeria outras investigações e pesquisas.

O sentido atribuído pelo inspetor penitenciário ao seu trabalho passa por duas óticas: o sentido ligado às forças de segurança, que atuam na repressão e combate da criminalidade e o sentido ligado a ressocialização, como agente educador e disciplinador, atuante na transformação do preso. O interessante destas diferentes identificações quanto ao sentido profissional, é que os profissionais que lidam mais diretamente com os presos, que mantêm contato mais direto tendem a apresentar discurso de maior complacência e solidariedade, no sentido da ‘ressocialização’, apresentando um sentimento de simpatia com o preso. Os profissionais que trabalham mais afastados, em contato pontual, geralmente ocupam os postos de trabalho ‘armados’ demonstram se identificar com o sentido do trabalho voltado para o combate da criminalidade, apresentando verbalizações de antipatia e repressão ao preso.

Estas diferentes concepções parecem estar relacionadas também ao tipo de contrato, que por si, como já foi exposto, determina maior ou menor contato com o preso, através da ocupação de postos de trabalho na movimentação no interior das unidades prisionais. Além disto, verifica-se, através da análise dos dados, que existe uma mudança no perfil profissional por meio do ingresso de novos inspetores que possuem a formação de nível superior. Este perfil estaria mais relacionado ao conhecimento e cumprimento das leis que versam sobre os Direitos Humanos.

Contudo, a identidade profissional que esta associada à produção do sentido do trabalho, apresenta conteúdos distintos, em certos momentos relatados quase como opostos: os que acreditam no seu trabalho como contribuição para a transformação do indivíduo preso e os que acreditam no seu trabalho como repressor da criminalidade, logo do sujeito criminoso.

Pensar na questão do reconhecimento pela via do sentido do trabalho, ao que parece, como mencionado anteriormente no ponto sobre a imagem profissional, dois pontos merecem destaque: a contribuição social da profissão e a realização das expectativas pessoais. De um lado, a imagem social, como exposto, varia em dois estereótipos: torturador e corrupto. Do outro lado está o desejo pessoal, individual que é parte da história do sujeito e que abarca a escolha profissional, daí seu desejo.

Dentre as expectativas individuais, a atribuição do sentido do trabalho que passa pela via da identificação pessoal, neste caso, em sua maioria apontam para identificação destes profissionais com as forças policiais, o que não exclui outros valores como o emprego que possibilita a construção da família e manutenção da vida. O que é interessante demarcar é que, em grande parte, a posição ocupada pelo indivíduo em seu trabalho, que ora possibilita uma visão mais simpática ou antipática ao preso, parece ser um dos aspectos preponderantes que juntamente às expectativas sociais e religiosas e à própria identificação do sujeito com sua profissão, constituem pontos dialogantes para a atribuição de sentido ao trabalho destes profissionais.

O ponto em questão se dá quando nem sempre essas dimensões estão afinadas, o que causa dificuldade na construção da identidade profissional, logo do sentido do trabalho. O *real* como mediador, acessado por meio do trabalho conforme exposto no triângulo da psicodinâmica, permite a produção do sentido do trabalho que dá acesso ao reconhecimento que passará necessariamente pelo sofrimento, pois representa antes de tudo, encontrar-se diante do conjunto de constrangimentos. Esse sentido, no caso dos inspetores penitenciários encontra-se em xeque, pois as expectativas pessoais e sociais nem sempre andam juntas.

Vive-se um momento de transição da própria expectativa da Instituição sobre a profissão, que em momento anterior ao ano de 2006 era nítido quanto à repressão e

controle do Estado da massa carcerária. Em outras palavras, promovia-se a identidade profissional ligada às forças policiais de combate e repressão da criminalidade, inclusive a responsabilidade da guarda externa era dos policiais militares. No plano do que é exigido da Instituição, em sua missão, estão os objetivos voltados para a reintegração social, de acordo com as exigências internacionais (pactos com a ONU) e nacionais através dos movimentos sociais, como também dos órgãos e conselhos.

A SEJUS tá mudando, revolução assim hoje, tá entrando uma turma nova que já tem um curso superior, então as pessoas já tem mais ética com a profissão, já é mais dedicada, aí você pega aqueles agentes do passado, alguns já tem falta de ética, já pensa muito no lado de tortura, e eu já sou uma pessoa muito... parte de respeitar o direito do ser humano (Trecho entrevistado 12 – 2-2.12-2)

Frente a esse quadro, está o trabalhador que precisa executar o seu trabalho, e realizar suas expectativas pessoais, compatibilizando-se com aquilo que muitas vezes vai à contramão de suas expectativas e interesses, satisfazendo as expectativas do outro, (pares, superiores, sociedade), exigências nem sempre compatíveis, e realizando todo esse complexo processo, por meio da sua contribuição no trabalho, almejando, enfim, ser reconhecido.

Cooperar ou não cooperar eis a questão

A cooperação como estratégia de mobilização coletiva, representa uma maneira de agir de um grupo de trabalhadores para ressignificar o sofrimento, fazer a gestão das contradições do contexto de trabalho e transformar em fonte de prazer a organização do trabalho, a qual seria possível através do espaço público de discussão e da cooperação entre os sujeitos (Bueno e Macedo, 2012).

Conforme essa descrição existe duas possibilidades de cooperação para a PDT, a simples cooperação entre os sujeitos e a discussão em espaço público já em uma dinâmica mais coletiva. A cooperação vai muito além da coordenação do trabalho, é “um grau suplementar na complexidade e integração da organização do trabalho” (Dejours, 2011a, p.80).

A cooperação entre os sujeitos é relatada nos discursos de uma equipe dentro do grupo concursado, “*Somos mais fechados nessa questão (o grupo concursado), não que a gente...porque tem muito lugar que tem rixa entre DT e efetivo, aqui à princípio assim, eu não vejo, mas tipo assim, existe uma divisão entre DTs de módulo, que eu acho errado*” (2-2.8-3). Quando demonstrada nas demais equipes, é descrita como única possibilidade, como uma mobilização inegável frente às condições de trabalho e à sobrecarga devido ao déficit de mão de obra, “*não tem como você olhar pra um agente e falar assim 'Pô, ele não tá fazendo aquilo ali, eu também não vou fazer'*”.

A fragilidade do coletivo parece existir em razão da presença de pequenos grupos (efetivos e DT) no espaço prisional, evidente justamente na ação de cooperar “*Eu acho desunida a categoria, tem muitos agentes que, por ser efetivo, acha que é o rei da cocada preta, não pode ajudar a pagar a marmita, não pode fazer certas coisas porque é efetivo e as vezes sobra tudo pro DT*”. Essa desunião denunciada por um inspetor DT é representada pela ação de não cooperar através da discriminação de um determinado grupo em razão do contrato.

As práticas de perpetuação do individualismo pautadas pelas políticas institucionais de contratação, promoção e mesmo punição tem se tornado instrumentos de corrosão das relações de trabalho. Processo de risco denominado por Dejours (2004) para a *desestabilização da coesão do coletivo de trabalho*, justamente demarcado pelas

relações de trabalho pouco solidárias, cooperativas; pela desconfiança e às vezes condutas antiéticas.

O conceito de categoria profissional também se apresenta abalado pelo *dividido* coletivo, afetado por esse processo de corrosão, já que as lutas sindicais por melhores condições de trabalho ficam também comprometidas diante da prática institucional do contrato temporário, o que fragiliza a categoria, segundo os participantes (concursados e DT).

A ação de cooperar, portanto, fragilizada, repercute como evento isolado. Ao que parece, justamente em virtude da divisão do coletivo de trabalho mediante ao individualismo propagado pela instituição e pelas diferentes formas de contrato. Contudo, quando consegue ser angariada, nota-se a presença de sentimento de reciprocidade, maior proteção frente às dificuldades diárias.

Porque você trabalhando em equipe eu acho que a equipe rende mais e às vezes quando você precisa também, que você tá numa situação de dificuldade ali, a pessoa vai lá e te apoia também, pelo menos na nossa equipe (2-2.12-3).

A identificação com o trabalho subjetivo: o amor à camisa

A forma de escolha profissional entre os participantes foi feita de forma ‘aleatória’ na percepção dos mesmos. No geral, os participantes relataram não conhecer a profissão antes do ingresso, nunca nem ter entrado numa delegacia, como muitos afirmaram, inclusive apontando o contragosto da família em relação à profissão. Porém, nos discursos, a segurança prisional é constantemente associada com as forças policiais, num desejo continuamente manifesto de prestar concurso e entrar nesta área, representada no seu ápice pela Polícia Federal e por melhores condições de remuneração e benefícios. A caracterização da fala sobre a comparação da profissão

com as forças policiais está para além da busca por melhores salários, está ligada ao cerne da função, que é a vocação que se tinha quando criança de se tornar policial. O que evidencia que as escolhas não foram em suma ‘aleatórias’ como quase nunca é, indicando algum tipo de afinidade com a função.

A identificação subjetiva com o trabalho, revestido no discurso dos entrevistados, por características afetivas, como: amor, paixão, felicidade, vício -‘está no sangue’, - são as mais frequentemente acentuadas nas verbalizações dos inspetores penitenciários - DT. Esse ‘amor à camisa’ que aparece denunciado através de outros participantes, geralmente efetivos, como algo falso, inexistente, é mobilizado por este grupo de trabalhadores como recurso para estreitamento do vínculo e razão do alto investimento creditado ao trabalho. Em alguns momentos, a maneira de demonstrar esse ‘amor’ chega ao ponto de se manifestar como uma ‘servidão voluntária’.

Martins (2012) em pesquisa sobre os trabalhadores da informática, que também apresentam tipos distintos de contrato (concursado e terceirizado), demonstra em sua pesquisa que a servidão voluntária aparece como defesa contra o sofrimento patogênico nos terceirizados. No caso dos inspetores penitenciários capixabas não parece ser diferente. A servidão voluntária parece fazer frente às questões relativas, por exemplo, aos níveis diferenciados de divisão das tarefas, quanto ao porte negado, como também, para manter-se no trabalho.

Eixo III - Vivência de prazer e sofrimento – Efeitos, Estratégias e Defesas

Este terceiro eixo, ‘Vivências de Prazer e Sofrimento – Sofrimentos e Defesas’, apresenta as categorias e sínteses temáticas relacionadas ao custo psíquico, físico e social e a forma de interpretá-los e vivenciá-los, seja através de sofrimento patogênico

ou sofrimento criativo – prazer. Da mesma forma, são apresentados os efeitos da organização do trabalho na vida psíquica do trabalhador prisional, bem como, as defesas e estratégias mobilizadas para adaptar estes sujeitos às pressões no trabalho com o objetivo de esconjurar o sofrimento.

Categoria 1 – Danos físicos e psicossociais

Os danos físicos e psicossociais foram assim caracterizados para indicar a relação mais direta e deletéria destes efeitos com a organização do trabalho. Na tentativa de expressar o quanto esses efeitos, denominados nesta pesquisa como danos, são manifestados nas verbalizações dos participantes como aspectos quase que inerentes à função, como equação infalível e produto da organização do trabalho.

A tabela 3.1 exibe as sínteses temáticas sobre os danos físicos e psicossociais.

Tabela 3.1

Eixo III - Vivência de prazer e sofrimento – Sofrimentos e Defesas – Categoria 1

Danos Físicos e Psicossociais
Definição

O custo físico, psicossocial e patológico do trabalho.

Sínteses Temáticas e Exemplos de Verbalizações
--

Restrição e interferência na rotina e hábitos no tempo fora do trabalho (1)

3-1.1-1 “Eu vendo a minha vida para o Estado em relação a frequentar lugares, eu não frequento qualquer lugar (...) todo comportamento para ter chance de reação, para alguns indivíduos pode ser taxado de neurose, pra outros, chance de sobrevivência”

3-1.2-1 “O meu filho tem dois anos e cinco meses, se eu quiser ver meu filho eu tenho que ver ele assim pegar ele em algum lugar, marcar, (..) hoje (mina esposa) mora com a mãe dela, preferiu morar com a mãe dela, (...) se eu fosse uma pessoa que não trabalhasse nisso aqui, eu poderia frequentar normal, só que o quê que acontece: você vem aqui e você olha pra três, quatro presos que são os xerife lá do morro tal, como é que você vai lá?”

Reprodução de atitudes e gestos do trabalho no tempo fora do trabalho (2)

3-1.6-2 “Muitas vezes o preso ele não entende nossa linguagem, aí você vai entrar na linguagem dele, tipo “Preso, sua desgraça”, aí você começa a entrar no mundo dele pra você...pra que ele entenda o seu linguajar (...) um dia eu... eu falei um palavrão muito alto dentro da minha casa, coisa que eu não fazia, entendeu? Aí minha esposa um dia chorou porque...porque eu não fazia aquele tipo de cena, entendeu?”

Estado de tensão e alerta permanente – desconfiança/paranoia (3)

3-1.11-3 “No momento que a gente tá conversando eu não sei o quê que o preso tá fazendo lá dentro, não sei se ele pode tá querendo fugir, se ele pode tá querendo pegar um agente, então a gente fica sob pressão, a gente não...acaba, acaba absorvendo isso.”

3-1.4-3 “Às vezes eu chego em casa...quando eu chego da faculdade eu chego assustado de alguém tá me esperando...”

Perturbação do sono (4)

3-1.2-4 “Meu sono é péssimo, péssimo, tanto aqui quanto em casa. Eu já acordei sonhando que tinham me matado, que tava aqui dentro e o troço começou a...péssimo, né?”

Ansiedade (5)

3-1.6-5 “Meu plantão, eu sempre digo o seguinte: meu plantão ele começa um dia antes porque um dia antes já começo a pensar “Oh, amanhã tem escolta”, “Amanhã tem um preso no hospital...”

3-1.9-5 “Um dia antes você sonha muita que tá aqui, que tá dando tiro em preso, é olha que nem arma eu uso, mas eu sonho muitas vezes, geralmente é um dia antes de trabalhar que você sonha com o plantão, essa noite eu não sonhei nada com o plantão, mas você sonha direto, tá matando preso, tá recebendo preso, geralmente a arma masca ainda na hora que você vai atirar.”

3-1.18-5 “As vezes a gente fica com aquele negócio dentro de casa pensando “Oh, plantão que vem tem que fazer isso, acontecer aquilo”, então às vezes a gente acaba levando pra casa algumas coisas, vai deixando algumas coisas de lado”

Medo (6)

3-1.4-6 “Reflete no nosso dia-a-dia, acho que reflete até na família também, a gente tem um pouco mais medo de sair, a gente não vai pra qualquer lugar mais, então acaba refletindo no nosso lazer e nem sempre a família entende isso”.

3-1.12-6 “Poxa, meu colega morreu por causa do exercício das suas funções, quem garante que não pode ser comigo?” Então a realidade, desses tempos pra cá, no Espírito Santo que era calmo, criou-se um medo dentro de mim em relação a isso, hoje eu já utilizo a arma pra vários lugares que eu vou, com exceção a igreja.”

3-1.14-6 “Eu sempre saio de casa falando ‘hoje eu não sei como vai ser meu dia, mas eu sei que Deus vai estar comigo’, peço a Deus pra me guardar, guardar minha família (...) que nossa vida não é fácil, é muito ameaça, é o tempo todo ameaça, o tempo todo, então, assim, é... minha vida se dividiu no meio, antes e depois dessa profissão, antes eu fazia milhões de coisas, hoje eu penso duas vezes antes de fazer, não posso me expor.”

Estresse (7)

3-1.7-7 “Desde setembro do ano passado que eu já tinha percebido que meu comportamento tinha mudado, alterado...é...completamente, eu tava...eu já tava...insônia, irritabilidade, agressividade...é...cansaço frequente, não conseguindo descansar no fim de semana, chegava sempre cansado na segunda-feira”

3-1.4-7 “Esse trabalho é um trabalho difícil, ele não é um trabalho comum, se eu não me engano, é o segundo mais perigoso do mundo, a gente acaba levando uma carga daqui que o ser humano ele não é... acho que ele não é habilitado pra carregar essa carga.”

Categoria 2 – Estratégias e defesas

A tabela 3.2 mostra quais estratégias e defesas são utilizadas pelos trabalhadores contra o sofrimento, os custos psíquicos, físicos e sociais. Os temas e os exemplos de verbalizações são apresentados a seguir. As estratégias de defesa mobilizadas aqui diferem dos mecanismos de defesa do ego por não serem interiorizados e persistirem, no caso, a partir do contexto da organização do trabalho.

Tabela 3.2

Eixo III - Vivência de prazer e sofrimento – Efeitos, Estratégias e Defesas – Categoria

2

Estratégias e Defesas	
Definição	
Recursos, estratégias e defesas frente ao sofrimento. O custos psíquico, físico e social.	
Sínteses Temáticas e Exemplos de Verbalizações	
Estratégias: não criar expectativas: conformismo ou superá-las: servidão voluntária (1)	
3-2.1-1 “O servidor público, ele é servidor de uma Secretaria de Estado e ele pode ser mandado pra outras unidades a qualquer momento e se ele cria esse vínculo muito forte, ele pode entrar em depressão, isso pode afetar a saúde dele por conta desse vínculo”	
3-2.1-1 “A conclusão que eu cheguei depois de quase 7 anos de trabalho, é que o servidor ele não tem que ser muito bom e ele não tem que ser muito ruim, ele tem que ser mediano, servidor muito bom ele envolve o sentimento com tudo que faz e por conta da deficiência do cenário, esse servidor acaba sendo deteriorado, ao final disso tudo você pode se decepcionar”	
3-2.2-1 “Ninguém veste a camisa, quem virar pra você e falar “Ah, eu visto a camisa”, é mentira, ninguém veste a camisa porcaria nenhuma, a gente trabalha assim pensando...eu, particularmente, trabalho pensando no meu filho...ah, eu tô aqui porque...não gosto disso aqui? Não gosto, mas eu tenho..chegar em casa meu filho me pede as coisas e eu tenho que ter pra dar, então eu vou trabalhar, dane-se. Tá ruim? Tá ruim, mas vou, não tem outro jeito. Se eu pudesse eu não estaria aqui”	
3-2.3-1 “Não levar muito a sério mesmo, ficar mais tranquilo, não dar o meu sangue aqui...coisa que eu fazia antes. Não vale a pena”	
3-2.2-1 “Mas...a verdade é que a gente acaba acostumando com os problemas porque a gente sabe que a gente não pode resolver, não adianta, eu não vou chegar aqui e vou resolver o problema, então...eu convivo com ele e pronto, acabou. Se eu tiver que sair agora numa escolta sozinho eu não posso chegar aqui e reclamar porque isso vai me causar um transtorno ou um mal estar.”	

Ideologia Defensiva ‘**não fazer por merecer para não ser vítima**’

Contorno do risco: risco geográfico ou abuso de poder (2.1)

3-2.5-2.1 “A postura do agente frente ao preso, os que tem a postura boa não tem que temer nem aqui dentro e nem lá fora, se aconteceu isso aí...eu tenho pena, eu fico assim "Poxa, morreu um agente", mas eu acho que cada um procurou, alguma coisa ele fez, se ele mereceu, se ele procurou”

3-2.8-2.1 “(o risco) depende do modo de trabalhar da pessoa, claro que...e os locais que frequentam, né? Eu evito locais onde eu sei que vai ter um acúmulo de pessoas assim e, sei lá, eu tento evitar ao máximo”

3-2.13-2.1 “Indiferente daquilo que ele vive aqui, ele não vai se sentir à vontade, ele teria que ser subsidiado a morar em um lugar que, digamos assim, que proporciona uma segurança. O lugar que eu moro também, eu prefiro ter um pouco mais de...acreditar por ter uma segurança melhor, e o ambiente também das quais eu frequento também...é...em tese, né, ele acaba diminuindo essas possibilidades.”

3-2.14-2.1 “Isso pode acontecer comigo a qualquer momento, eu indo pra casa, de repente, eu nem volto pra casa amanhã, então, assim, é o preço da profissão, é o preço da profissão, não tem pra onde correr disso.”

3-2.17-2.1 “Ninguém morre à toa, eu acredito, ninguém morre à toa, toda ação tem uma reação...é...tem dez anos que eu trabalho, como eu te falei, não é em qualquer lugar que eu vou, por opção, não por medo, mas eu evito ir, nunca sento de costas pra rua, algum barzinho que eu vou, algum local, sempre de frente, de costas pra parede e de frente pra rua, é como eu te falei, em certos lugares eu não vou”

Ideologia Defensiva ‘**não fazer por merecer para não ser vítima**’

Aceitação do risco: inerente/assumido (2.2)

3-2.9-2.2 “Ah, melhor eu correr risco de vida do quê de passar fome, né?”

3-2.17-2.2 “Quando você é um bom profissional e segue o quê o Estado quer de acordo, incomoda alguns internos que não querem corresponder de acordo com o quê o Estado quer, aí a ameaça é natural, então eu aprendi a lidar com isso”

Ideologia Defensiva ‘**não fazer por merecer para não ser vítima**’

Minimização do risco: enfrentado/dominado (2.3)

3-2.16-2.3 “É...pois é, então de novo uma racionalidade, eu falei "Pô, isso não é.." porque todo mundo fica: "Oh, vai ter um salve geral, tão matando", não, vagabundo não é burro, eles não vão bater de frente com o estado de jeito nenhum, eles se matam lá, mas não querem confusão com o estado porque sabem que os caras (IP) são doido”

Envolvimento afetivo/amoroso (3)

3-2.7-3 “O ambiente ele é predominantemente de homens...e...o ambiente é claro, é completamente machista, então...e há um comportamento um tanto quanto assim, não sei é pelos próprios presos, os agentes também tem um comportamento um tanto quanto infantilizado...é...de adolescente, tipo pegação. Não sei, é como se fosse uma auto-afirmação, por você trabalhar muito com homem e tá o tempo todo com homem, você tende a...a...querer estar ou permanecer o tempo todo, ter uma presença feminina, algo pra distrair a sua cabeça”

Afastamento do trabalho (4)

3-2.7-4 “Hoje eu já não tenho dado tanta conta, até porque eu fui afastado quinze dias pela psiquiatra, ainda vou ter uma nova consulta, eu já venho aqui na UCAP desde janeiro...é...tentei de alguma forma, algum tipo de estratégia pra tolerar, pra tipo...eu sair do meu corpo, mas as estratégias seriam...hoje...hoje elas não...”

Categoria 3 – Sofrimento patológico

Nesta categoria, através da tabela 3.3 estão exibidas as sínteses temáticas relacionadas ao sofrimento patogênico. O sofrimento no trabalho é proveniente e *consustanciado* em toda situação laboral, “pois representa antes de tudo, encontrar-se diante do conjunto de constrangimentos sistêmicos e técnicos” (Dejours, 2011 p. 88). Ora, que esse sofrimento é presente e podemos observá-lo até o momento através do apresentado pelos trabalhadores prisionais, o que o diferencia do patogênico afinal? A vivência do sofrimento patogênico representa o fracasso das mobilizações, individuais e coletivas. Considerando que este não é tão comum já que o recurso da estratégia, da defesa é vislumbrado na maioria dos indivíduos.

Tabela 3.3

Eixo III - Vivência de prazer e sofrimento – Efeitos, Estratégias e Defesas – Categoria

3

Sofrimento Patogênico	
Definição	
Vivência de sofrimento	
Sínteses Temáticas e Exemplos de Verbalizações	
Exploração, Humilhação (1)	
<p>3-3.7-1 “Você presta um concurso público pra no final recolher lixo de um cara que tá preso, eu acho que o mínimo que um preso poderia fazer. A sensação é de ser usado, é de ser explorado, é de estar abaixo de todos os servidores, é como se nós fossemos aquele auxiliar de serviços gerais de Secretaria, a gente serve pra tudo”</p> <p>3-3.2-1 “Ah não, você ficar num banho de sol em pé duas horas e você vê aquele monte de preso deitado e você ter que ficar em pé ali, aquilo te causa um sentimento de revolta, (...) você tá trabalhando e tá ali em pé, você não pode sentar.”</p>	
Insatisfação (2)	
<p>3-3.2-2 “As coisas só vão piorando porque se você está sobrecarregado trabalhando com dez, com sete você vai ficar muito mais, então só tá piorando, não tem nada melhorando, eu, particularmente, sou um</p>	

que preciso procurar um psicólogo, um psiquiatra pra poder assim "Oh, me tira disso aqui um tempo porque eu não to aguentando mais".

3-3.7-2 "Não tenho como arrumar outro (emprego) agora, no entanto, a vontade é o tempo todo de largar, o tempo todo de... "Hoje eu vou lá no Fábio Ruschi e eu vou pedir exoneração", aí vai pra casa, descansa, no outro dia você acorda e "Ah, vou ver se eu aguento mais um dia"

Angústia (3)

3-3.6-3 "Eu me sinto mal porque aqui no meu trabalho às vezes eu tenho que fazer alguma coisa que não condiz com a minha religião ou não condiz com a minha fé. Se eu venho aqui e xingo o preso, que todo dia praticamente eu faço isso no meu serviço, se outras pessoas, alguém do meu bairro visse, acharia aquilo ali 'fulano tá fazendo isso e tal'"

Sentimento de Impotência (4)

3-3.6-4 " Isso não tá certo. Aí eu me sinto mais uma vez que eu falhei porque eu saio de casa falando que assim "Não, hoje eu não vou fazer", então eu me sinto mais uma vez que eu falhei, caí de novo"

3-3.2-4 "Se eu tiver que sair agora numa escolta sozinho eu não posso chegar aqui e reclamar porque isso vai me causar um transtorno ou um mal estar."

Categoria 4 – Sofrimento criativo

Nesta categoria, são exibidas as sínteses temáticas relacionadas à vivência de prazer pelos trabalhadores, quando os recursos e estratégias são funcionais e o indivíduo produz saúde e satisfação no trabalho. O sofrimento criativo em evidência aqui é caracterizado pela iniciativa numa resposta em oposição ao fracasso, suportando as contradições e incoerências do trabalho e para além dele, através da sublimação.

Tabela 3.4

Eixo III - Vivência de prazer e sofrimento – Efeitos, Estratégias e Defesas – Categoria 4

Sofrimento Criativo
Definição
Vivências de prazer no trabalho

Sínteses Temáticas e Exemplos de Verbalizações

Orgulho da profissão (1)

3-4.14-1 “Assim, é...é até loucura pra algumas pessoas, mas eu sou apaixonado por isso, eu gosto muito do que eu faço. Nossa função aqui é preservar o bem estar da sociedade, tá. Eu acho que aqui é um dos melhores lugares pra trabalhar da Secretaria de Justiça.

Satisfação (2)

3-4.11-2 “A gente tem a parte boa que é...a gente recebe o nosso salário em dia, a gente tem a nossa folga, essa, pra mim, essa é a melhor folga que tem pra trabalhar e pra quem estuda hoje, você trabalha um dia, folga três, então, pra mim, tá ótimo”.

3-4.19-2 “Não tem satisfação melhor você vê um interno que tá aqui, ficou muito tempo preso, e você encontra com ele na rua 'Como é que você tá, seu João? Beleza?', 'Oh, tô trabalhando, tô com a minha família e tal, casei, tô tocando a minha vida e tal certinho', quer dizer, essa satisfação de você vê a pessoa recuperada, ressocializada, isso que, né, engrandece a profissão”

Tempo fora do trabalho valorizado – lazer não envolvendo o trabalho (3)

3-4.4-3 “Eu acho que a gente pega toda essa carga aqui e a gente tem que amenizar isso lá fora, através de atividades físicas, leitura, estudo, de lazer, mas acostumar com isso aqui é um pouco difícil, a gente aprende a carregar essa carga.”

3-4.9-3 “Eu não ando com a arma, então eu pego e diferencio muito trabalho, de casa. À partir do momento que eu saio na porta ali, esquece trabalho, não tem esse negócio de misturar trabalho, eu tenho um ou dois amigos só que são agentes, mas ninguém, não me envolvo com nada de agente penitenciário”

Entusiasmo – A arte de ‘fazer do limão – limonada’ (4)

3-4.8-4 “Ah, tipo assim, eu vou sempre ter aquele padrão de serviço. Igual os caras até brincam comigo às vezes que eu trabalho de boina e tal, faço uma barba diferente e tal porque eu gosto, eu venho aqui e me entrego ao serviço, e criei eu acho que o meu modo de trabalhar”

3-4.8-4 “Rapaz, às vezes eu até brinco que a...quando acontece uma questão dessa aí, às vezes é bom porque quando fica muito tempo sem acontecer alguma coisa aí a gente fica meio desleixado com o serviço, começa...então quando acontece a questão de você ver em uma unidade,(...) porque às vezes você tendo conhecimento de alguma de ruim que aconteceu, você se previne, eu queria que não acontecesse, mas quando acontece a gente tenta pegar, tirar proveito de alguma maneira.”

Pontos de discussão - Eixo III ‘Vivência de Prazer e Sofrimento’

O Eixo ‘Vivências de Prazer e Sofrimento’, foi assim organizado para expor as representações sobre os efeitos e impactos das condições e organização do trabalho e as defesas e estratégias individuais e coletivas elaboradas para esconjurar o sofrimento e/ou transformá-lo. O primeiro ponto de discussão abordará a questão do medo e, o que se produz a partir deste, tais como a ansiedade, os danos psicossociais concomitantes e outras contribuições individuais à ideologia do medo. Outros pontos centrais a serem discutidos: as defesas organizadas a partir da psicodinâmica do reconhecimento (ou

falta de,) e o sofrimento patogênico e criativo, pontos finais da nossa análise psicodinâmica do trabalho prisional.

O medo e a ideologia defensiva ‘não fazer por merecer para não ser vítima’

“A postura do agente frente ao preso, os que tem a postura boa não tem que temer nem aqui dentro e nem lá fora, se aconteceu isso aí...eu tenho pena, eu fico assim "Poxa, morreu um agente", mas eu acho que cada um procurou, alguma coisa ele fez, ele mereceu, ele procurou” (3-2.5-2.1)

O medo, quase sempre ignorado, assinalado por Dejours (1992) como aspecto concreto da realidade que exige sistemas defensivos específicos, é abordado pelos participantes, sempre ao final da entrevista, associado a assassinatos recentes de dois inspetores penitenciários, um deles bem próximo, ex-colega de trabalho de uma das equipes participante da pesquisa.

O medo surge nas verbalizações e, ao mesmo tempo em que, é percebido naturalmente como algo inerente à função, ‘independente da vontade do trabalhador’, simplesmente decorrente do devido cumprimento e exigências das tarefas diante do preso, é percebido como evitável através de regras de conduta e convivência, regulação de hábitos e lugares a se frequentar, e do *empoderamento* por meio de atitudes narcísicas de virilidade e super-poder. No dia-a-dia o medo torna-se invisível, tornando-se visíveis as defesas assumidas coletivamente de sua minimização e controle: ‘*eu acredito, ninguém morre à toa, toda ação tem uma reação...’* e ‘*depende do modo de trabalhar da pessoa, claro que...e os locais que frequentam, né?*’(3-2.17-2.1).

Dejours (1992) afirma que

a eficácia simbólica da estratégia defensiva somente é assegurada pela participação de todos. Ninguém pode ter medo. Ninguém deve demonstrá-lo.

Ninguém pode ficar à margem deste código profissional. Ninguém pode recusar sua contribuição individual para o sistema de defesa. Nunca se deve falar do perigo, risco, acidente, nem do medo. Estas instruções implícitas são respeitadas (Dejours, 1992, p. 71).

A eficácia simbólica da ideologia defensiva estaria então associada à afirmação coletiva de que o medo existe, porém não deve ser evocado e quando o risco confirmado for desvelado (como a morte dos inspetores penitenciários - IP), tem de ser suprimido pela ideologia, para que trabalhar seja possível. Fato é que o risco é sempre conjurado, aparece como externo (medo de vingança e retaliações), minimizado (porque aparece atribuído a uma situação evitável específica: seja má-conduta, frequentar os lugares errados, ou demonstrar fraqueza). Quanto à sua menção nas verbalizações, vale um aspecto descrito por Dejours (1992) quando reafirma que “a vivência do medo existe efetivamente, mas só raramente aparece à superfície, pois encontra-se contida, no mínimo pelos mecanismos de defesa” (p.70), esse ‘raramente’, é possibilitado quando a fala é requisitada na entrevista, que é clínica e que de certa forma, trabalha através do *rapport* que se produz entre entrevistador e entrevistado, de forma a propiciar a diminuição das ‘resistências’ para o acesso ao material subjetivo do sofrimento.

Ainda assim, como afirma Dejours, a análise dos detalhes não deve superar a observação do conjunto. O que observamos no conjunto são verbalizações que assumem o medo real frente a motivos reais (a morte próxima e explícita quanto ao exercício da função), porém, assumido rapidamente, logo cedendo lugar a pretextos e tentativas de distanciar o risco de si, atribuindo os acidentes ou mortes a condutas irregulares específicas ou a fatores sócio-geográficos: frequentar ou residir em área de periferia. O

deslocamento do risco, e consequentemente do medo, são quase imediatos, afinal “ninguém morre à toa”.

O risco *residual* que não é completamente eliminado pela organização do trabalho é que deve ser assumido individualmente, (Dejours, 1992, p. 64). Assumir esse risco implica, sobretudo, na situação carcerária, lidar com essa imprevisibilidade paradoxalmente sempre prevista nas reações e relações humanas entre os trabalhadores e usuários, que são essencialmente conflituosas, devido à própria condição de prisão não voluntária dos encarcerados. Dejours (1992, p. 64) continua e afirma “o problema do medo no trabalho surge dessa oposição entre a natureza coletiva e material do risco residual e a natureza individual e psicológica da prevenção a cada instante de trabalho”. Interessante ressaltar quando o autor refere-se à “natureza individual e psicológica da prevenção a cada instante de trabalho”, chama atenção às contribuições reafirmadas por cada trabalhador em cada instante de seu trabalho, o que culminou na produção das razões que compuseram a ideologia defensiva em questão.

As representações sobre a criminalidade estão associadas à ‘favela’ e ‘morros’, a determinados lugares que podem ser evitados, teoricamente, já que nem sempre consegue se evitar, haja vista que alguns participantes ou seus familiares residem nessas áreas ou próximo delas, o que se torna motivo de revolta e às vezes sentimento de impotência. A atribuição do risco a determinados locais permite que, através dessa afirmação, o risco possa ser assim evitado. Os sinais indiretos do medo, quando esta possibilidade é bloqueada - no caso de haver a necessidade de transitar esses locais por alguma razão - se tornam evidentes como também o sofrimento patogênico.

Fica ruim, atrapalha em tudo. Ou você mora com a mulher na sua casa, ou você não tem nada porque é difícil, é difícil, eu, particularmente tô passando por umas situações é...(…), mas...e fica ruim, eu, por exemplo, meu filho tem dois anos e

cinco meses, se eu quiser ver meu filho eu tenho que ver ele assim pegar ele em algum lugar, (...) então...se eu fosse uma pessoa que não trabalhasse nisso aqui, eu poderia frequentar normal, só que o quê que acontece: você vem aqui e você olha pra três, quatro presos que são os xerife lá do morro tal, como é que você vai lá? É difícil, é complicado, isso que me dá uma série de restrições que, sinceramente, não vale a pena (trecho entrevistado 2)

A concretização da ideologia defensiva permite que se torne parte do trabalho conviver com os riscos e o medo deles. Contudo, o risco confirmado é associado à ansiedade, que parece ser vivenciada de formas variadas. A ansiedade diante da possibilidade de concretização do medo, que às vezes aparece num sonho, e daí a intensidade do medo, a ansiedade frente ao imprevisível diário, que outras vezes só ‘Deus’ mesmo pode dar conta. A prática ritual nos plantões é iniciar o dia com a oração da equipe. O conteúdo dos sonhos, a prática recorrente da oração diária e a entrega à ‘Deus’ da responsabilidade quanto à garantia da segurança, estão presentes de forma geral, nas verbalizações: ‘E como você dá conta disso? Você tá desenvolvendo alguma estratégia, algum mecanismo pra você... Entrevistado: Oração’, demonstra quão presente é o medo e que assumi-lo só é possível então perante Deus.

Os riscos relativos à integridade física, no que diz respeito à possibilidade de vingança e, conseqüentemente morte, como também ser responsabilizado por uma fuga, representam os conteúdos que mobilizam também a defesa: *“no momento que a gente tá conversando eu não sei o quê que o preso tá fazendo lá dentro, não sei se ele pode tá querendo fugir, se ele pode tá querendo pegar um agente”*(3-1.11-3). Contudo, os efeitos da carga psicossensorial revelados no estado de tensão, que parece ser permanente, denotam ser ainda subestimados como alvo de preocupação, principalmente em virtude de suas consequências: o estresse percebido como impossível

de suportar, uma inabilidade de qualquer ser humano para realizar essa profissão, já que “*nenhum ser humano é...habilitado para carregar essa carga’ de trabalho*”(3-1.4-7).

É interessante observar que a síntese temática ‘*restrição e interferência na rotina e hábitos no tempo fora do trabalho*’, que expõe as falas sobre o quanto o trabalho restringe as atividades e os locais a serem frequentados, é assimilada, ou *reapropriada* como defesa contra o medo. Assim, “quando as pressões do trabalho não exercem apenas efeitos deletérios, a ação utilizada para subverter tal situação recebe o nome de ‘*reapropriação*’” (Mendes, 2010).

No mesmo sentido, a síntese temática ‘reprodução de atitudes e gestos do trabalho no tempo fora do trabalho, que também é apontada como dano que repercute no convívio social e familiar, parece ser desenvolvida como atitude altamente funcional para estabelecer a comunicação mais eficaz com o preso, utilizando seus signos e símbolos. Porém, para além da mera comunicação eficaz, possibilita a compreensão do universo cultural do crime através da máxima ‘conhecer para dominar’. Contudo, essa reprodução e imersão nesse jogo simbólico estranho a si mesmo apresenta custos altos para a convivência: acentuação da agressividade e deterioração dos vínculos afetivos e sociais.

Transformar esses dramas em sofrimento criativo, prazer, é tarefa artística, obra infelizmente de poucos que conseguem efetivamente utilizar-se do que é posto em sua defesa (coletiva e individual), mobilizando o necessário para adaptar-se e, sobretudo, ultrapassá-los, até chegar à sublimação. O oposto, porém, quando as vias de acesso à defesa são negadas, tornam a possibilidade de transformação do sofrimento cada vez mais distante.

primeiro que com o que a gente ganha a gente não pode morar num bairro bom(...), tem que morar em bairro rodeado de morro, de preso, vamo botar

assim, então é isso...a gente também vive preso, (...)Por exemplo, a gente não pode pegar um ônibus, (...) por exemplo, um bandido desse entra no ônibus armado e te reconhece, você corre um sério risco de morrer (trecho entrevistado 2)

Estreitamento dos vínculos afetivos entre colegas de trabalho – As contribuições individuais à ideologia defensiva contra o medo

Abaixo, segue trecho sem recortes, extraído da verbalização de um participante.

o ambiente de trabalho da Secretaria, o ambiente de trabalho da função fim...é...ele é predominantemente de homens...e...o ambiente é claro, é completamente machista, então...e há um comportamento um tanto quanto assim, não sei é pelos próprios presos, por eles terem essa coisa meio infantilizada, meio regressiva, quando eles estão em confinamento, os agentes também tem um comportamento um tanto quanto infantilizado...é...de adolescente, tipo pegação, essas coisas assim...parece que depois que você entra na Secretaria, que você entra nessa função fim e que você começa nessa escala de trabalho de 24 até duas, que já trabalhei 24 até duas...é...não sei, é como se fosse uma autoafirmação, por você trabalhar muito com homem e tá o tempo todo com homem, você tende a...a...querer estar ou permanecer o tempo todo, o tempo todo não, mas sempre que pode, ter uma presença feminina, algo pra distrair a sua cabeça, com isso a feminina também, por ela tá cercada de homens, ela...se ela deixar se envolver, ela vai ter muita gente dando em cima, elogiando...é...eu vi muitos casos de traição, gente que perdeu casamento, que tá no segundo casamento, que casou com companheira de trabalho e que já brigou

de novo com o companheiro de trabalho. (...) Eu acho que ali tá muito á flor da pele, com o tempo você se sente mesmo assim...carente, isolado...é...não sei, é muito...é assédio moral que rola muito, então você começa a conversar com o outro, ou com outra, e se entender com essas pessoas, e pensar junto "Ah, você tá passando por isso também?", e começa aquela coisa do...de você ter um cúmplice, cumplicidade, entendeu?

Este recorte, em evidência, por sua representatividade para a síntese temática e pelo grau de elaboração, apresenta dois aspectos interessantes para análise: o machismo e autoafirmação viril e a busca por ‘parceiros-cúmplices’.

Os modos machistas demarcados na fala em destaque como atitudes de autoafirmação em virtude do ambiente predominantemente masculino, como também efeito do contato e identificação com a cultura do preso, aparecem neste contexto como um tipo de racionalidade subjetiva ou racionalidade pática da ação. Esse tipo de racionalidade esclarecida em Bouyer (2010, p.251) “visa não ao sucesso da ação segundo o mundo social, mas à coesão e à coerência entre a ação e os objetivos do sujeito em conservar sua saúde. Certas condutas podem contrariar o que seria socialmente esperado porque estão em contradição com a racionalidade instrumental.”.

Bouyer (2010) enfatiza que em sua essência, a racionalidade pática é fundamentalmente racional porque contribuem na conservação de si, “protegendo o corpo da doença e o espírito da loucura” (Dejours, 1996 citado por Bouyer, 2010, p. 251). Dejours dará um passo suplementar, ao mencionar que a virilidade “não anestesia” somente a percepção do medo, mas também o *sentido moral* (Dejours, 1998).

Estes sinais de virilidade, muito debatidos por Dejours em suas análises sobre “a psicologia dos operários da construção civil”, quando atrelados ao contexto dos inspetores penitenciários sinalizam a busca por apoio psicológico, emocional e sugerem

configurar-se como mecanismos de proteção, seja através da autoafirmação como homem, seja por meio da cumplicidade. Seja o que for, ambos estão ligados à defesa contra o medo.

A prática masculina de autoafirmação através da conquista de várias mulheres, muito exibida culturalmente na criminalidade, é assimilada e reproduzida, assim como, a linguagem, anteriormente evidenciada, numa perspectiva de demonstrar poder ao oponente. Se, na criminalidade a virilidade é evidenciada através do envolvimento com várias mulheres, no trabalho, essa lógica é utilizada na tentativa de equiparar-se, mostrar-se tão ‘macho’ quanto. Ao mesmo tempo, a cumplicidade advinda dessa relação oferece o apoio emocional tão esperado diante da cooperação ainda tão distante, oferecendo suporte psicológico e fortalecimento da defesa *individual* contra o medo.

A reprodução dos comportamentos e valores da cultura prisional, tratados pela literatura como ‘prisonalização’ ou ‘prisionização’, que seria um fenômeno visto como negativo, parece exercer uma função então adaptativa para o trabalhador. O que de fato, reafirma a condição dos comportamentos humanos que parecem estar em busca da adaptação se apresentando funcionais em algum sentido.

As estratégias frente à ausência do Reconhecimento

A desqualificação do trabalho, logo do trabalhador que o executa e os estragos causados pelo individualismo propagados pela gestão mobilizam movimentos distintos entre os inspetores penitenciários efetivos e DT. Ambos os mecanismos impulsionados como estratégia contra a falta de reconhecimento.

Na abordagem Psicodinâmica do Trabalho, conforme descrito nos pressupostos teóricos, o reconhecimento é proferido pela mediação de duas formas de julgamentos, a saber, para fins de recordação: julgamento de utilidade e de beleza. Assim, o julgamento

de utilidade refere-se à utilidade técnica, social e econômica das contribuições dos trabalhadores na organização do trabalho, proferido pelos superiores, pela chefia, ou seja, pelas hierarquias, então, verticalizado. No caso dos inspetores penitenciários, esta fonte de julgamento vertical, o reconhecimento, ou a falta dele, pelos superiores, é evidenciada como razão da desmotivação e insatisfação.

A falta do reconhecimento, em contrapartida, impulsiona alguns movimentos. Os inspetores penitenciários efetivos tendem a não esperar, não criar expectativas sobre a retribuição no trabalho através do não envolvimento, engajamento completo, não se ‘doar’ tanto para o trabalho. O que é possibilitado pelo tipo de contratação de trabalho, que garante a estabilidade da profissão. Esse movimento é exposto por Dejours (2010, p.42) quando trata da ruptura do contrato moral, em suas palavras “este risco é tanto maior quanto o indivíduo se mobiliza ou se engaja em sua atividade profissional e oferece generosamente toda a sua competência para a empresa”. Neste aspecto a forma de gestão punitiva “por motivos que não dizem respeito à qualidade do trabalho” podem surtir efeitos dramáticos na identidade do sujeito. Então, não se ‘doar tanto’ não colocar-se à *mercê* desse risco, significa se proteger dele.

No outro extremo, os inspetores penitenciários DT, que diante da vulnerabilidade do contrato, engajam-se no trabalho em um movimento de servidão voluntária. Esta servidão se retroalimenta baseada no fato de que a manutenção do trabalho, ‘não ser despedido’, configura-se como uma interpretação de ‘reconhecimento’ por parte dos superiores - a permanência deles no trabalho é indício de que, aos olhos da hierarquia, realizam um bom trabalho.

O julgamento de beleza, mais severo, diz respeito à qualidade, singularidade, originalidade e distinção. Assim, só pode ser pronunciado pelos pares, por aqueles que conhecem bem as regras de trabalho e se concretiza pelo juízo horizontal.

O reconhecimento pelos pares é percebido em alguns casos, em que a *expertise* é angariada pelas dificuldades do cenário, das condições de trabalho. É alvo de evidência na fala dos participantes como uma contradição, que se percebe entre a constatação das condições precárias de trabalho e a satisfação no proveito dos conhecimentos pessoais para saná-las. Desta maneira, ser requisitado representa uma oportunidade de ser reconhecido pelos pares mediante sua singularidade e habilidade individual, proporcionando ao sujeito uma via de acesso à sublimação, pela via identitária.

O julgamento de beleza tem um impacto profundo sobre a identidade “quando um trabalhador tem o benefício do julgamento de beleza proferido pelos pares, torna-se de fato e de direito, membro da comunidade de pertencimento, de uma equipe profissional” (Dejours, 2010, p.40). Infere ainda que, somente apenas num segundo momento, ou seja, após o julgamento dos pares sobre a qualidade do trabalho que aquele que se beneficia desse julgamento pode transferir este reconhecimento - do registro do fazer para o registro do ser, da identidade.

O importante é que, havendo essa possibilidade, que se dá pela via do coletivo (neste caso, cindido), da ciência quanto às qualidades singulares, o indivíduo pode experimentar o fortalecimento de sua identidade, “sua maior consistência, sua consolidação”. No caso relatado, em que esse reconhecimento é representado na fala do participante, o julgamento de beleza é proferido pelos pares, fundamentalmente efetivos, já que conforme relatado nessa pesquisa, esse coletivo encontra vias de obstrução.

Vivência de Prazer e Sofrimento – Sofrimento Patogênico e Criativo

Para Dejours (2009) o sofrimento pode ser criativo ou patogênico. No **sofrimento criativo**, o trabalhador encontra espaço para a manifestação do desejo, há abertura para negociação, para a liberdade e modo de agir, entre a lacuna do prescrito e real.

A ausência de flexibilidade e possibilidade de descarga *pulsional* utilizando as defesas e estratégias, organizadas frente à organização de trabalho, forja um trabalhador infeliz, que caminha para o **sofrimento patogênico**. O que pode acontecer através dos assédios, injustiças, exploração, dominação e servidão voluntária.

Mendes (2011) no prefácio do livro “Do poema nasce o poeta: criação literária, trabalho e subjetivação” enfatiza o papel da mobilização subjetiva (ou sua ausência) no adoecimento, e completa: “o real angustia, mas é por meio dele que o sujeito se conecta consigo mesmo e com os outros (...) a angústia diante do real aos poucos se transforma na mobilização que ressignifica o sofrimento e nos move para a busca de prazer” (prefácio do livro). Esse movimento traduz a trajetória do sujeito na busca pela transformação das contradições e dramas reais no sofrimento criativo.

Infelizmente, conforme acima demonstrado por Mendes, nem sempre a presença das mobilizações é possibilitada, e o adoecimento acaba sendo única via para o real. O trabalho prisional, por tudo que foi apresentado não difere da lógica do sofrimento, já denunciada por Dejours. As condições, a sobrecarga, as contradições da organização do trabalho, as discriminações das formas de ingresso, confluem para efeitos psicossociais preocupantes. E quando as mobilizações não adquirem força, de fato o sofrimento patogênico acaba por se tornar a única saída.

No caso prisional, algumas pistas são apontadas pelos trabalhadores, que nos indicam o caminho, para alguns, do fracasso na conversão do sofrimento em prazer.

As sínteses temáticas presentes na categoria ‘sofrimento patogênico’, ressaltadas nas verbalizações de alguns participantes, todos efetivos, são de angústia, insatisfação generalizada, sentimentos de exploração e humilhação. Neste momento é importante questionar, ou colocar ênfase nos discursos de sofrimento, que revelam uma ineficiência dos sistemas de defesa destes sujeitos, na perspectiva de trilhar as pistas, as associações possíveis entre as falências destas defesas na dinâmica psíquica destes sujeitos.

Então, a vivência destes dramas postos por meio de formas distintas, por meio dos recursos de cada trabalhador, chegam ao patamar de sofrimento patogênico, quando a vontade de desistir é evidenciada num desejo aparente: “é , a vontade é o tempo todo de largar, o tempo todo de... ‘Hoje eu vou lá no Fábio Ruschi e eu vou pedir exoneração’, aí vai pra casa, descansa, no outro dia você acorda e ‘Ah, vou ver se eu aguento mais um dia’” (3-3.7-2).

Insatisfação e o conteúdo subjetivo da tarefa – sentimentos de indignação e injustiça

O termo insatisfação, geralmente tratado como ‘não satisfação’ é verbalizado por praticamente todos os entrevistados, porém é retratada com mais intensidade nos indivíduos que vivenciam o sofrimento patogênico. Nos casos exibidos nesta categoria, que demonstram ter alcançado certo nível de adoecimento, o conteúdo dos discursos evidencia desistência frente à impossibilidade de mudança deste quadro. Como se já estivessem esgotadas todas as tentativas de adaptação e mobilização. Em suma, consideradas em vão, de tal modo os trabalhadores permanecem atrelados ao trabalho coagidos somente pela necessidade financeira e pela impossibilidade de trocar a profissão/função/instituição.

Dejours (1992) denuncia que o “sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada, quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem ou adaptação”. E finaliza enfatizando:

quando um trabalhador usou de tudo que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa: isto é, quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física. Não são tanto as exigências mentais ou psíquicas ao trabalho que fazem surgir o sofrimento (se bem que este fator seja evidentemente importante quanto à impossibilidade de toda a evolução em direção ao alívio). A certeza de que o nível de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento (Dejours, 1992, p. 52).

A probabilidade de que a insatisfação possa diminuir, no discurso desses trabalhadores, são percebidas como remotas. Paralelamente, a possibilidade de que possam aumentar são vislumbradas, de forma a configurarem um quadro de pessimismo generalizado entre estes participantes “*se você está sobrecarregado trabalhando com dez, com sete você vai ficar muito mais, então só tá piorando*” (3-3.2-2).

O fato de serem inspetores do quadro efetivo, ou seja, de terem prestado concurso público, mesmo em caráter de nível médio, desencoraja a desistência da profissão, diante da estabilidade proporcionada pela contratação, como também o investimento realizado no concurso. Este fator parece aumentar ainda mais o sofrimento visto que a desistência é muito mais complexa, pois o vínculo empregatício é mais forte.

A insatisfação e o conteúdo ergonômico são fatalmente associados nos discursos destes trabalhadores, longe de atribuir ou equacionar a insatisfação a uma de causa e efeito. Ao tratar de sujeitos, a dinâmica é sempre complexa, demonstrada nesta pesquisa

mesmo pela variabilidade com que os sujeitos lidam com a organização do trabalho, que no plano objetivo e prático não apresenta tantas variações. Contudo, no plano psíquico, a interpretação e os recursos individuais e coletivos mobilizados, são de possibilidades imensuráveis. Assim, retomando Dejours (1992),

a insatisfação resultante de uma inadaptação ao conteúdo ergonômico do trabalho ao homem está na origem não só de numerosos sofrimentos somáticos de determinismo físico direto, mas também outras do corpo mediatizadas por algo que atinge o aparelho mental (Dejours, 1992, p. 53).

As tarefas de banho de sol, como também tarefas relacionadas à manutenção da higiene e limpeza do interior das unidades prisionais, são apontadas por seu conteúdo que para além do aspecto do desgaste físico, apresentam um conteúdo psíquico, no sentido da humilhação, já que por serem trabalhadores e ‘pessoas de bem’ estar em posição de desvantagem frente ao preso, ou de inferioridade, confere sentimento de indignação e injustiça.

Essa comparação entre os trabalhadores e os presos, é percebida nas verbalizações de forma geral, porém, a utilização de forma acentuada negativamente, é verificada nas verbalizações presentes na categoria ‘sofrimento patogênico’.

A angústia - um caso particular de sofrimento

Faz-se necessária uma precisão semiológica: a angústia resulta de um conflito intrapsíquico, isto é, de uma contradição entre dois impulsos inconciliáveis. Pode tratar-se de uma oposição entre duas pulsões, entre dois desejos, entre dois sistemas (por exemplo: consciente e inconsciente), entre duas instâncias (ego e superego) (Dejours, 1992, p.63).

A angústia como produção individual é, via de regra, apreendida como caso à parte, devido à singularidade da questão, já que se manifesta por um conflito intrapsíquico particular. Contudo, a partir de Dejours podemos apreendê-la como sintoma produzido a partir da organização do trabalho. A análise mais minuciosa do discurso do entrevistado '6', como também, a análise de sua postura durante o momento da realização da entrevista, chamam atenção para evidência de conflito entre as duas instâncias: ego e superego. Como a angústia, para Dejours a partir de sua leitura psicanalítica é advinda de conflito intrapsíquico, tratando-se de oposição entre duas instâncias, segue abaixo trecho retirado na sequência íntegra para expor futuras conexões e análise.

Entrevistado: Isso que é o complicado, às vezes assim...eu tenho um ou dois amigos aqui dentro do meu plantão mesmo, que também são cristãos, um é pastor inclusive, e eu sempre converso com ele, né? Sempre desabafo e tal. O quê que acontece: na minha rua me veem como uma referência de um cara que é um cara educado, um bom marido, jamais traí minha esposa, não tenho relacionamento fora, nunca tive isso, mesmo antes quando não era cristão eu sempre respeitei ela, muito mais ainda depois que me converti, enfim que foi ela que me chamou e ta, então a gente é tido como um casal que é referência pra outros, outros vem sempre me perguntar "Pô, como é que é o casamento de vocês?", a gente amadureceu muito na questão de diálogo, de conversa, assim...os outros veem a gente como referência e me veem também como homem de referência dentro do bairro, entendeu? Assim, graças à Deus, abaixo do...vamos dizer, abaixo do pastor sempre vem a mim "Tô com problema na minha casa, como é que eu faço?", eu sempre orei da minha forma porque a gente é realmente uma referência. Eu me sinto mal porque aqui no meu trabalho

às vezes eu tenho que fazer alguma coisa que não condiz com a minha religião ou não condiz com a minha fé. Por exemplo, se eu venho aqui e xingo o preso, que todo dia praticamente eu faço isso no meu serviço, se outras pessoas, alguém do meu bairro visse, acharia aquilo ali "*fulano* (substituição para não comprometer o sigilo) tá fazendo isso e tal?".

J: E por que você acha que você faz isso?

Entrevistado: Eu não sei. É coisa muito pior, por exemplo, de chegar e pegar o preso, torcer, bater no preso, isso é comum.

J: E você faz porque é a cultura do seu trabalho, é isso?

Entrevistado: Cultura do trabalho.

J: É o fazer prático da sua função?

Entrevistado: Isso. Cultura do trabalho...é...porque eu sou muito solicitado...e vou falar a verdade porque às vezes, você tem que tomar alguma atitude e às vezes se eu chegar assim "Não, tudo bem preso, deixa isso pra lá, vai pra sua cela", a equipe às vezes "Pô, *fulano* tá fazendo isso e tal", às vezes todo mundo fica esperando que você faça alguma coisa com o preso e se você não fizer acaba "Pô, *fulano* fazendo isso", "Ah, agora é o bonzinho", "Agora não sei o quê".

Esse caso em particular, demonstra a vivência de conflito entre as regras deontológicas postas na organização do trabalho, instância do *Ego* e o sistema de valores e crenças religiosas, *Superego*. A luta entre essas duas instâncias parece ser nítida no cotidiano do sujeito, que tenta encontrar um equilíbrio neste campo de forças. Porém, o que se nota é a dificuldade de conciliação entre os papéis, a ideologia dos valores cristãos e a demanda diária do trabalho. Concomitantemente, uma separação dos papéis pessoais e profissionais, duas identidades, cujos valores não são possíveis de serem compartilhados.

Esse conflito é explicitado durante a entrevista, de forma receosa, como se fosse um ‘risco a correr’, expor os dramas do trabalho sem ter a certeza de que poderia confiar na entrevistadora. Dentre as mobilizações subjetivas identificadas, o significado do trabalho como repressor da criminalidade, circula na órbita do campo psíquico, o trabalho como campo de guerra, a luta do bem contra o mal, um conflito, cujo ‘lado’ que espera defender represente o ‘bem’. Contudo, a prática do trabalho parece ir de encontro aos valores cristãos preconizados por sua crença religiosa, no sentido que o indivíduo, inclusive, apresenta vergonha de que venham a conhecimento público.

A tentativa de interpretar as simbologias apresentadas por esse sujeito em particular, se faz na busca por ampliar e aprofundar as contradições e incoerências da organização do trabalho e sua repercussão no campo psíquico, mental dos sujeitos. Esse conflito em particular, vivenciado de forma angustiante por este sujeito, sugere que nem sempre estas questões podem ser reveladas abertamente pelos trabalhadores e, claro, nem sempre interpretadas e elaboradas da mesma maneira. Porém, constituem pistas sobre as demandas e regras tácitas não tão expostas, talvez pelo medo frente ao julgamento social, o que parece intensificar a produção do sofrimento.

Talvez a própria representação sobre o sentido de trabalho passe pela ótica do ‘combate da criminalidade’ como possibilidade de reafirmação das atitudes frente a estas regras tácitas, como justificativa ‘psicológica’ para a ação mais enérgica. A oposição, então, entre os dois sentidos atribuídos ao trabalho (Combatente da criminalidade x Ressocializador) entram em vigor em relação ao coletivo de trabalho. A atribuição do mesmo sentido não é possível no campo do *real* em virtude de nem todos contarem com os mesmos recursos e condições de trabalho, vislumbrado mais claramente nos instrumentos e formas de contato (porte de arma e outros instrumentos

menos letais e ocupação de postos mais próximos do preso), apresentando assim, outra forma de relação com o trabalho.

A evidência destas duas formas de sentido, na maioria dos casos está atrelada ao tipo de contrato, que impõe ao trabalhador a forma de relação com o trabalho, contudo, a divisão destes grupos nem sempre é fixa e perpetuada em relação exclusivamente a estas regras. Ressaltando que, a realização pessoal (aspirações e inclinações individuais) constitui aspecto relevante na construção de sentido do trabalho. E que em alguns momentos, dada as relações com o trabalho (entre a possibilidade ou não de atribuir este ou aquele sentido) constitui fonte de sofrimento.

Neste caso em particular, deixar de usar a violência, se recusar a fazê-lo é estar suscetível a ser tachado de frouxo, o que, conforme afirma Dejours (2001), representa uma situação psicológica perigosa devido ao risco de ser desconsiderado como pertencente à comunidade dos homens. Dejours estende o assunto, ao argumentar sobre a necessidade de compreender o processo pelo qual, “pessoas de bem”, dotadas de senso moral, consentem em contribuir para o mal, o que às vezes representa grande número ou maioria de “colaboradores” e propagadores de reafirmação deste mal, (Dejours, 2001). O que neste caso apresentado, vai ao encontro justamente, dessa relação dialética entre o senso de moral (representada pela religião) e o requisito à sua contribuição e mesmo reforço através do uso de atitudes consideradas de ‘macho’.

As vivências de prazer, afinal nem tudo é sofrimento.

O sofrimento criativo, através de releitura da PDT, para Martins (2012, p.37), é uma dimensão

fundamental para manter o indivíduo atuante, atento, engajado, resistindo e é a partir do sofrimento criativo que a mobilização subjetiva ganha forma. São as

atitudes individuais e coletivas que se evidenciam pela racionalização, compensação, idealização, virilidade, humor....

As verbalizações destacadas na categoria ‘sofrimento criativo’ são representações últimas das mobilizações subjetivas, resultados da adaptação, da produção de sentido, da satisfação e da arte de negociar a liberdade de expressão do sujeito no trabalho. Nada mais são do que representações mais enfáticas do sucesso das mobilizações.

O orgulho da profissão, evocado quando o sentido do trabalho vai ao encontro das aspirações pessoais, reforçando o sistema de valor e significado. A importância social atribuída ao trabalho, que neste caso não passa pela lógica do reconhecimento do outro em si, mas do reconhecimento atribuído pelo próprio sujeito, em um processo de reapropriação do sentido de sua profissão ao invés de engajar-se num movimento de *alienação social*, nas palavras de Dejours, (2011a, p. 116) “é também o caso mais frequente do indivíduo cujas contribuições provenientes de seu trabalho não são reconhecidas”. Neste parâmetro, permite ao indivíduo estabelecer *status* de importância social, em virtude de sua própria leitura sobre o trabalho e de fato sua contribuição, mesmo diante do não reconhecimento, “*nossa função aqui é preservar o bem estar da sociedade, tá*”, mesmo que a sociedade não reconheça, ele o reconhece.

Infelizmente essa possibilidade não é acessível a todos, em virtude do exposto acima sobre o sentido atribuído ao trabalho ser ou não compatível com as convicções e realização pessoal, que é de ordem das expectativas e inclinações individuais. Desta forma, “vestir a camisa” só é possível para alguns, como alternativa contra o sofrimento, o que, de certo modo, acaba por reforçar a divisão social, já que esses que “vestem a camisa” se reconhecem e se satisfazem no trabalho, tendendo a relegar o sofrimento dos outros a problemas individuais e não da organização, visto que, aos seus olhares estão bem. Assim, partilhar do sentido, e consequentemente obter orgulho deste, passa pela

dinâmica das aspirações individuais que, no caso dos inspetores prisionais, não é estendido ao coletivo diante da construção da própria identidade profissional (em relação ao objetivo último da profissão) ainda ambígua.

O uso do tempo fora do trabalho

A utilização deste recurso mobilizado como compensação aparentemente natural das violências do trabalho, na psicodinâmica prisional é percebido como uma habilidade individual frente à tentação de estender a dinâmica do trabalho para o tempo fora dele, já que muitos não conseguem quebrar essa lógica. A contaminação do tempo fora do trabalho, através de atividades que envolvam colegas de trabalho ou atividades correlatas, é vista pelos trabalhadores como principal causa do adoecimento. Romper com essa lógica, evitar falar, frequentar, ou mesmo comentar em família sobre o trabalho, é percebido como estratégia fundamental para o devido descanso.

Dejours revela que,

poucos são os trabalhadores que podem organizar o lazer de acordo com seus desejos e suas necessidades fisiológicas: todavia, alguns dentre eles conseguem usá-lo harmoniosamente, de maneira a contrabalancear os efeitos mais nocivos da organização do trabalho. Mesmo aí, o uso do tempo fora do trabalho é muitas vezes situado à distância da coletividade dos trabalhadores, e permanece enquanto sistema defensivo, fortemente individualizado (Dejours, 1992, p. 45).

Esses sujeitos que, conseguem contrabalancear harmonicamente o tempo fora do trabalho como válvula de escape e ruptura da lógica da despersonalização diante da organização do trabalho, permitem-se retornar ao campo de trabalho mais consciente quanto aos aspectos nocivos de seu trabalho.

Privilegiar o tempo “fora do trabalho” para Dejours (2011f, p. 444) aparece como então um remédio, como uma nova utopia, vivenciada por poucos diante de um custo; ou seja: “o fim do investimento prioritário no trabalho” seria antes de tudo traduzido por uma perspectiva de cunho sexista: “em suma, o remédio não seria aceitar o desinvestimento progressivo e generalizado, uma redução considerável do tempo gasto no trabalho, como novo eixo da identidade social?”. Portanto, para o “sucesso das estratégias defensivas do marido”, a renúncia da mulher.

Abaixo trechos de duas entrevistas dos participantes efetivos, ‘4’ e ‘9’, em que expõem a necessidade de privilegiar o tempo fora do trabalho como uma defesa contra o adoecimento.

eu não ando com a arma, então eu pego e diferencio muito trabalho, de casa. À partir do momento que eu saio na porta ali, esquece trabalho, não tem esse negócio de misturar trabalho, eu tenho um ou dois amigos só que são agentes, mas ninguém, não me envolvo com nada de agente penitenciário, nada de coisa de...da segurança... Eu acho que eles se realiza, não são todos. Esse negócio de precisar...eu não sei o quê que precisa porque eles mesmo já se envolvem tanto com a segurança, tanto com segurança como arma, aí os agentes...os amigos deles são os agentes, quando vê só é agente, só conversa com agente, então ele vive a cadeia, entendeu? Aí ele hoje tem um grupo no Whatsapp, grupo no Facebook, quando você vê o cara tá vinte e quatro horas ligado no Whatsapp no grupo falando de cadeia, quando você vê no Facebook só posta negócio de cadeia, negócio de arma, preso, aí você vê, em relação a segurança pública, só posta informação de segurança pública, informação de Sindicato, então ele vive isso. (trecho entrevistado 9)

(...)Se ele só trabalhar eu acho que chega um momento que ele não aguenta não, ele vai fazer alguma coisa,...ele vai...se não for o suicídio, ele vai se matar de alguma forma, não matar seu corpo, mas sua alma. Ele vai...se ele não se suicidar ele vai enfiar a cara nas drogas como alguns colegas...e tem alguns colegas na bebida, no crack, ele vai arrumar alguma coisa, conclusão: se ele não procurar um esporte, uma leitura, um lazer, ele vai procurar...a doença vai levar ele pra algum lugar...(Trecho entrevistado 4)

Apesar das pesquisas que abordam o trabalho prisional atestarem os efeitos nocivos desta profissão, pouco se tem comentado sobre a importância do bom uso fora dele (Santos 2010; Runin, 2006; Vasconcelos, 2000 e Fernandes, 2002). Interessante, já que, apesar de não ser fácil romper com a lógica rítmica do trabalho, não é necessária nenhuma mudança tão estupenda para que isso se torne possível. Portanto, o investimento nessa defesa como estratégia diante do sofrimento não parece carecer de tanto investimento, sendo válida a tentativa.

A satisfação

Dejours (1992) situa a *vivência* do trabalhador, ou seja, o engajamento de seu aparelho psíquico, no centro da relação saúde-trabalho. Situação estratégica que mune o trabalhador do poder de fazer triunfar as aspirações, num rearranjo ou reapropriação da realidade capaz de produzir satisfações concretas e simbólicas.

As *satisfações concretas* dizem respeito à proteção da vida, ao bem estar físico, biológico e nervoso, isto é, à saúde do corpo. Estas satisfações concretas analisam-se em termos de economia psicossomática, segundo duas diretrizes: subtrair o corpo à nocividade do trabalho e permitir ao corpo entregar-se à atividade capaz de oferecer as vias, melhor adaptadas, à descarga de energia. Isto

é: fornecer atividades físicas, sensoriais e intelectuais segundo proporções que estejam em concordância com a economia psicossomática individual. As *satisfações simbólicas*: desta vez trata-se da vivência qualitativa da tarefa. E o sentido, a significação do trabalho que importam nas relações com o desejo. Não é mais questão *das necessidades* como no caso do corpo, mas dos *desejos* ou das motivações (Dejours, 1992, p. 62).

Acima, estão descritas dois tipos de satisfação, a concreta e a simbólica, ambas, presentes nas sínteses temáticas apresentadas na categoria ‘sofrimento criativo’. A escala de trabalho permite que o sujeito descanse o corpo, e ainda possa agregar tempo para a dedicação a outras atividades que se tornam vias de descarga de energia, constituindo-se acesso à satisfação *concreta*.

A satisfação *simbólica* é atribuída à satisfação ao ver o resultado do trabalho, através da contribuição para a mudança de vida do sujeito, antes criminoso e depois do processo de prisão, trabalhador. Do ponto de vista simbólico, possibilita ao sujeito, certo tipo de reconhecimento do trabalho, através do grau da importância social destes resultados, assim como, produção de sentido “*Não tem satisfação melhor você vê um interno que tá aqui, ficou muito tempo preso, e você encontra com ele na rua "Como é que você tá, seu João? Beleza?", "Oh, tô trabalhando, tô com a minha família e tal, casei, tô tocando a minha vida e tal certinho", quer dizer, essa satisfação de você vê a pessoa recuperada, ressocializada, isso que, né, engrandece a profissão*”.

Na via descrita por Hannah Arendt (1972, citado por Dejours, 2011f, p. 434) “não podemos conceber uma organização do trabalho sem sofrimento, mas organizações do trabalho mais favoráveis à negociação da superação desse sofrimento”. No caso da satisfação vivenciada por alguns participantes em relação à retribuição salarial/escala de trabalho, confere à dinâmica pessoal o juízo sobre o valor de justiça, ou seja, se esses

aspectos atendem ou não as expectativas pessoais de cada trabalhador. Quanto à dimensão simbólica, novamente o sentido do trabalho veiculado a um componente de importância social de ‘engrandecimento da profissão’ como resultado de seu engajamento é colocado como fator de satisfação, ou seja, nos casos em que o sentido do trabalho penitenciário voltou-se para a transformação das pessoas presas, contribuindo para a sua reintegração social.

A arte no trabalho, os recursos cênicos e humorísticos

Às vezes eu faço uma barba meio Wolverine, faço um bigode meio maluco de mexicano, aí às vezes o preso fala "Rapaz... ", aí eu até brinco com os cara "Se o cara é doido de fazer uma barba dessa, imagina...", aí eu falo "Nunca vai fugir comigo", então, tipo assim, eu tento dar uma impressão pro interno de...de...tipo assim, eu não preciso brigar com ele ou xingar com ele pra ele me respeitar (Trecho entrevistado 8)

Diante do medo e dos riscos apresentados, os recursos artísticos e humorísticos são investidos, em caso particular, como formas de engajamento e vivenciados a partir do prazer. O trabalhador não somente imprime seu modo de trabalho, seu saber-fazer, como experimenta outra dimensão do trabalho, que não está envolta somente na utilidade e praticidade, mas na arte da brincadeira, do lúdico e da estética. A criação de personagens se manifesta como mobilização subjetiva mais autêntica, representada pela possibilidade de que seu modo de agir exista em meio às regras, normas e padrões operacionais, “igual os caras até brincam comigo às vezes que eu trabalho de boina e tal, faço uma barba diferente e tal porque eu gosto, eu venho aqui e me entrego ao serviço, e criei eu acho que o meu modo de trabalhar”.

Esta mobilização, que remete-se também a uma dimensão da beleza, permite o vislumbre da criatividade, da inteligência artística, os dribles sobre os dramas da OT, indicando que as vivências de prazer são, apesar de tudo, passíveis de experimentação. Contudo, há que se investigar de que forma e sob quais condições elas são possíveis. Em nossa pesquisa verificamos que a encenação aparece, ao menos, como via de mão dupla: em uma mão, numa tentativa de imprimir uma tática contra uma obrigação de evitar as fugas, tão temidas pelos trabalhadores utilizando um recurso diferente da coerção e imposição do medo, mas do respeito; em outra mão como uma oportunidade de transformar o clima do ambiente de trabalho, a atividade em si, em algo psicologicamente mais leve, chegando à diversão.

Esse recurso, excepcionalmente, pode ser utilizado como recurso coletivo, já que em si há a utilização de aptidões que parecem pertencer à órbita do sujeito em questão traduzindo-se numa ação dificilmente de ser reproduzida, visto que, necessita de se adequar as características individuais. Todavia, não deixa de acrescentar à psicodinâmica prisional seu valor como produção de saúde, em consequência de prazer.

Pontos para Reflexão e Diálogo com as Pesquisas

Assim resta responder, por que alguns trabalhadores conseguem evocar e utilizar as estratégias defensivas, individuais ou coletivas, enquanto para outros essa via não é possível de ser experimentada? Se as condições de trabalho são basicamente as mesmas, e no caso das diferenças, referentes ao contrato, às formas de ingresso, o trabalhador DT representa o vínculo mais frágil. Como estes trabalhadores apresentam mecanismos de defesa mais fortes?

Longe de solucionar tais questões, a tentativa que se segue, representa a análise das pistas sobre os dramas, ora individuais ora coletivos apresentados pela pesquisa. Antes de tudo, alguns pontos sobre a psicodinâmica do trabalho prisional merecem destaque.

Conforme apontado em outras pesquisas sobre inspetores penitenciários, como os estudos de Santos (2010) do Rio Grande do Norte; Rumin (2006) de São Paulo; Vasconcelos (2000) do Rio de Janeiro; e de Fernandes et al. (2002) de Salvador; as condições de trabalho desses profissionais são precárias, no que concerne ao ambiente insalubre e a poucos recursos de higiene e equipamentos, à submissão à sobrecarga de trabalho, a risco de contaminação por meio de agentes biológicos e ao estado de tensão frente aos perigos inerentes a profissão. Portanto, a realidade capixaba, resguardadas as devidas proporções, não é percebida como diferente. Os participantes relatam melhoria na estrutura das Unidades Prisionais, o que configura uma modernização do ambiente em comparação com o quadro de degradação vivenciado no passado, no sistema prisional capixaba. Porém, mesmo diante dessa melhoria, esse ambiente por si parece se configurar insalubre pela própria arquitetura e dinâmica, como também pela melhoria não significar solução do quadro.

Então é sempre um ambiente que tá sempre ali fervendo, um momento de descuido pode valer uma vida, então realmente é um clima muito pesado em que...quando nós falamos que nós estamos tranquilos é porque nós acostumamos com esse ambiente, com esse peso, mas quando a gente coloca nossos pés lá fora a gente sente a diferença o que é dentro de uma prisão e uma vida lá fora no cotidiano normal de trabalho. (trecho entrevistado 4)

A ausência de reconhecimento e política de promoção por apadrinhamento reportada na pesquisa de Santos (2010) realizada com inspetores de Natal, também é

evidente no discurso dos inspetores que participaram da presente pesquisa. Como também a preocupação em evitar fugas como algo que causa ansiedade frente à possibilidade de perda de emprego, no caso do DT, ou do fracasso, no caso do efetivo. Os temores explicitados por Zaffaroni (1991) abordam, dentre eles, a questão da tensão frente à responsabilização pelos fracassos ou episódios de violência na prisão pelas agências jurídicas, institucionais e sociais. O que, mesmo diante da diferença geográfica e após tantos anos ainda é corroborada em pesquisas sobre o trabalho prisional.

Caberia assim outra questão: por que o sofrimento é vivenciado e transformado de diferentes maneiras pelos inspetores capixabas?

Seguindo a lógica da PDT, prevista por Dejours (2011a) seria uma preocupação inútil discutir em que condições ou sob quais condições são mobilizadas as inteligências ou as personalidades, fundamentais para a adaptação ao trabalho e combate ao sofrimento. O que Dejours vai propor é justamente o inverso: o que importa é saber como não quebrar as mobilizações. Nesse sentido, cabe investigar de que forma essa via foi bloqueada pelos sujeitos que relatam vivência do sofrimento patogênico. Ressalta-se ainda que o sofrimento seja pertinente ao campo do trabalho dado a imposição de seus constrangimentos, o que significa que, nessa órbita, sofrimento e adoecimento são diferentes. Até porque o conceito de doença, a partir da leitura psicanalítica, “pode significar saúde e vice-versa” (Brant & Minayo-Gomez, 2004, p. 221).

Desta forma ao analisar, especialmente as sínteses temáticas referentes ao sofrimento patogênico, verifica-se que esse tipo de sofrimento é evidente no discurso dos inspetores efetivos (talvez porque essa via seja bloqueada para o DT que tem que “mostrar serviço”) e através da análise mais atenta podemos identificar algumas pistas sobre esse sofrimento.

Na pesquisa de Santos (2010) sobre fatores de risco e proteção, conforme já descrita nessa pesquisa, o reconhecimento foi percebido como fator de proteção preponderante, porém o recurso da reclamação também foi apontado pela pesquisa, que segue a linha teórica da PDT, como possível fator de proteção também. Nessa perspectiva é interessante analisar a verbalização do entrevistado ‘2’ sobre a sensação que essa via está bloqueada, ‘não posso nem reclamar’. Além dessa interpretação, o fato de que o mesmo, diante da circunstância de separação conjugal, o filho reside atualmente em área, onde o mesmo relata ser dominado pelo tráfico de drogas e por isso não consegue evitar frequentar esses lugares. O que o expõe diante da impossibilidade de participar da ideologia defensiva contra o medo.

Outra situação interessante é apresentada pelo entrevistado ‘7’ que manifesta em seu discurso ao longo da pesquisa sentimentos de insatisfação, desmotivação e adoecimento. Em seu discurso é interessante analisar o fato de que sua escala de trabalho é diferenciada e em virtude disso, as tarefas que são designadas para estes trabalhadores são muito parecidas com as dos inspetores DT. Porém, a estratégia defensiva contra a exploração utilizada por esse grupo, como aspectos de servidão voluntária, é inacessível a estes profissionais, representado nesta pesquisa por um participante (portaria 74-S), visto que eles são concursados e seu objetivo é ter as mesmas ‘regalias’ vigentes para os efetivos. Neste caso, percebe-se a desestruturação do sujeito que não pode contar com as estratégias formuladas pelos inspetores DT e nem a dita cooperação representada pelo “fechar junto” proposta pelos efetivos.

No último caso, representado por outro efetivo, a angústia evidente em seu discurso sobre a incoerência entre as demandas e regras tácitas do cotidiano do trabalho em dissonância com a ideologia religiosa. Contudo, as atividades do trabalho parecem

fornecer via de descarga *pulsional*, diante da apropriação do sentido do trabalho em consonância com suas expectativas pessoais.

Ainda assim, uma questão central apontada por esta pesquisa é a questão dos ‘*sentidos*’ atribuídos ao trabalho, que repercutem intensamente na dinâmica do reconhecimento e logo da identidade. Abaixo segue trecho da entrevista de um entrevistado efetivo.

Entrevistado: Se a gente for olhar a nossa função...a nossa função seria pegar o sujeito, educar o sujeito pro sujeito sair e viver bem em sociedade e hoje a gente não vê isso acontecer, a gente não faz isso, a gente mantém preso...eu não sei dizer porque a gente mantém preso, eu não sei dizer pra quê, é um pouco complexo você...eu tiro da sociedade pro indivíduo aprender a viver em sociedade, então assim eu não tenho a resposta(...) Se eu procurar o sentido do meu trabalho...(...) É importante ter todo um sentido na vida, né? Principalmente o nosso trabalho, o quê que a gente tá fazendo aqui? Pra te ser sincero, eu poderia te responder qualquer outra coisa, poderia te responder qualquer outra coisa, mas eu estaria mentindo, eu venho, trabalho, recebo meu salário, mas eu não sei o quê que eu tô fazendo aqui. (trecho entrevistado 4 - efetivo)

A perda do sentido do trabalho, em contrapartida a não reapropriação deste, tende a tornar a experiência de trabalho desestruturante para o trabalhador. Nessa pesquisa já foram apontadas a relação crucial da identidade como “armadura” contra a debilitação da saúde mental. O sentido do trabalho (ou a perda de), parte da psicodinâmica do trabalho, parece ter relação crucial para o acesso à identidade. Evidente que a retribuição material faz parte do reconhecimento simbólico, além de componente essencial para o nível de vida (Dejours, 2011f, p.442). Contudo, há outras formas de

retribuição, entre elas a realização de si mesmo, conquistada mediante, em parte, pelo sentido do trabalho, pela contribuição do trabalhador na sociedade.

Nesse sentido, Morin (2002) em sua pesquisa sobre ‘os sentidos do trabalho’, juntamente com a escola Sociotécnica, reforçam o quanto a dimensão social, no viés da contribuição social, constituem parte inegável da atribuição do sentido ao trabalho. É nessa perspectiva, que a perda do sentido para alguns trabalhadores penitenciários demonstra atuar. Daí segue Dejours (2011f, p.446) “repito à exaustão o quanto a questão da identidade, da realização de si mesmo, é central na construção da saúde mental e física”.

O coletivo, apontado como fragilizado nesta pesquisa, diante das diferentes formas de contrato e, conseqüentemente, das relações intrincadas - não cooperantes, atende, muito parcialmente aos seus requisitos, partilhando algumas regras mais essenciais de defesa contra os riscos e medo. Quando, segundo Moraes e Atayde (2014) deveriam: “auxiliar, a cada um do grupo como um todo, a enfrentar os imprevistos do trabalho que emergem em cada atividade, em todas as suas dimensões (linguageira, organizacional, social, instrumental, desenvolvimental, entre outras)”. Desta forma o coletivo dos inspetores penitenciários não parece ser suficiente para solidificar as exigências mínimas de confiança para um espaço público de julgamentos e trocas, ou seja, partilhar das mobilizações, defesas, estratégias e ideologias de forma generalizada, como também, ou, antes disso, do sentido atribuído ao trabalho.

Capítulo VI - Considerações Finais

Esta pesquisa teve como objetivo analisar o sofrimento psíquico resultante do confronto entre os inspetores de segurança prisional com a organização de trabalho e os processos intersubjetivos mobilizados por estes trabalhadores nas situações de trabalho. Ou seja, que sofrimento? Como é vivenciado, e mais como é exorcizado, esconjurado ou no caso contrário, como é bloqueado, desvirtuado, intransponível.

Nesta trajetória, a compreensão das regras de ofício, prescritas e reais, como também, o entendimento de como esses trabalhadores operacionalizam as mobilizações subjetivas e de que forma estas são utilizadas pela Instituição, foram essenciais para atender o objetivo geral desta pesquisa. Assim, a metodologia utilizada, preconizada pela PDT como fundamental para o exercício da teoria, possibilitou o levantamento dos dados que culminaram no caminho, nas pistas para as respostas aos questionamentos levantados nos objetivos da pesquisa.

No que cabe uma última ressalva sobre o método, que não atendeu completamente ao requisito da PDT, que seria a análise do discurso dos sujeitos em grupo, proposta metodológica inicial, que não foi atendida em virtude da própria característica do trabalho destes profissionais, a ausência do espaço para discussão, espaço subjetivo no caso. O discurso coletivo foi apreendido na reprodução maciça e categórica dos discursos individuais, principalmente no que tange à ideologia contra o medo e a reprodução de regras deontológicas não prescritas apresentadas e reproduzidas na fala de todos os trabalhadores entrevistados. Por isso, a reprodução das verbalizações legítimas foi mantida na apresentação dos resultados para destacar a importância da fala do sujeito para a PDT e, em consonância, para esta pesquisa.

Apesar de, como foi exposto, existir um crescimento tímido, porém significativo, do número de pesquisas na área prisional, contudo, no tangente ao inspetor penitenciário, poucas são as pesquisas voltadas para a profissão como produtora de saúde e prazer. A maioria ainda se concentra em evidenciar as más condições e mazelas da profissão. O que caberia mais investimento nesse tipo de pesquisa, para que os mitos e estereótipos envoltos na história destes trabalhadores pudessem ser cada vez mais desconstruídos a fim de promover o processo de construção positiva acerca desta profissão ainda tão mal interpretada e, evidentemente as mudanças e transformações nas situações de trabalho. Como também, para o aprofundamento metodológico previsto pela Psicodinâmica do Trabalho, já que no Brasil as pesquisas orientadas pela PDT realizadas com inspetores de segurança penitenciária, até o presente momento, se restringiram ao referencial teórico.

Esta pesquisa, conforme exposto anteriormente, se propôs a utilizar referencial teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho para analisar o sofrimento e prazer envoltos no trabalho destes profissionais, porém, a própria configuração do trabalho prisional dificultou o cumprimento na íntegra de todas as etapas do método. O que talvez se caracterize como algo a se analisar para além de condição local, mas como dimensão política, ou melhor, como próprio processo de desagregação política em relação ao trabalho que vivem os trabalhadores prisionais capixabas, de forma geral os brasileiros, ousou julgar.

Referências

- Agente penitenciário sofre atentado na porta de casa no ES. (2013, 05 Maio). *GI Espírito Santo, TV Gazeta*. Disponível em: <<http://g1.globo.com/espírito-santo/noticia/2013/06/agente-penitenciario-sofre-atentado-na-porta-de-casa-no-es.html>>.
- Amador, F. S. (2011). Produção de Imagens, Subjetivação e Trabalho Penitenciário: Uma Contribuição às Clínicas do Trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(2), 358-373.
- Anchieta, C. C. V., Galinkin, A. L., Mendes, A. M. B., & Neiva, R. E. (2011). Trabalho e Riscos de Adoecimento: Um Estudo entre Policiais Civis. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(2), 199-208.
- Antunes, R., & Alves, G. (2004). As Mutações no Mundo do Trabalho na Era da Mundialização do Capital. *Educação e Sociedade*, 25(87), 335-351.
- Assis, R. D. (2007). A realidade do atual Sistema Penitenciário Brasileiro. *Revista CEJ*, 11(39), 74-78.
- Bouyer, G. C. (2010). Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: "o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador". *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 249-259.
- Bueno, M. & Macedo, K.B. (2012). A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. Estudos contemporâneos da subjetividade. Vol. 2. (2), 306-318.
- Brant, L., & Minayo-Gomez, C. (2004). A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 9(1), 213-223.

- Campos, J. C., & Sousa, R. R. (2011, Setembro). O adoecimento Psíquico do Agente Penitenciário e o sistema Prisional: Estudo de Caso de Sete Lagoas. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD*, Rio de Janeiro, 35. Disponível em <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2011/GPR/2011_GPR1760.pdf>.
- Carvalho, G. M., & Moraes, R. D. (2011). Sobrecarga de trabalho e adoecimento no polo industrial de Manaus. *Psicologia em Revista*, 17(3), 465-482.
- Clemmer, D. (1958). *The prison community*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Clot, Y. (2001). *Clínica do Trabalho: clínica do real*. (K. Santorum & S. L. Barker, Trad.). (Obra original publicada no Le Journal des Psychologues, 185, março de 2001). Disponível em <<http://www.pqr.unifesp.br/clotClindotrab-tradkslb.pdf>>
- Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Codo, W., & Almeida, M. C. C. G. (Orgs). (1998) *LER: Diagnóstico, tratamento e prevenção: Uma abordagem interdisciplinar* (4ª ed.). Petrópolis: Vozes.
- Conselho Federal de Psicologia (2000). Resolução N° 016/2000 (Dispõe sobre a realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos). Brasília: CFP.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (5ª ed.) São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C., Abdouchelli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do Trabalho – contribuições da escola Dejouriana à análise do prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1997). *O fator humano*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV.

- Dejours, C. (1999). *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. Tradução: Reis, A.C.F. Revisão técnica: Betiol, M. I.S. & Tonelli, M. J. São Paulo: Fundap. EAESP/FGV.
- Dejours, C. (2001). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.
- Dejours, C. (2009). Entre desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? (pp. 49-53), n.139. São Paulo, Cult.
- Dejours, C., Bègue F. (2010). *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Brasília: Paralelo 15. (Originariamente publicado como Dejours, C.; Bègue, F (2009). *Suicide et travail, que faire ?* Paris: PUF).
- Dejours, C. (2011a). Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznclwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (Addendum, 3ª. ed., pp. 57-124). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011b). O trabalho como enigma. In S. Lancman & L. I. Sznclwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (3ª. ed., pp. 151-166). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011c). Sofrimento e prazer no trabalho: a abordagem da psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznclwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (3ª. ed., pp. 167-183). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011d). Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem. In S. Lancman & L. I. Sznclwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da*

psicopatologia à psicodinâmica do trabalho (3ª. ed., pp. 287-339). Rio de Janeiro:

Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.

Dejours, C. (2011e). Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho real. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (3ª. ed., pp. 381-407). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.

Dejours, C. (2011f). Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (3ª. ed., pp. 433-448). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.

Druck, G., & Franco, T. (2002). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo.

Enriquez, E. (1974). Imaginário social, recalçamento e repressão nas organizações. *Tempo Brasileiro*, (36-37), 53-94.

Enriquez, E. (1999). Perda do trabalho, perda da identidade. In M. R. Nabuco & A. M. Carvalho Neto (Orgs.). *Relações de trabalho contemporâneas* (pp. 69-83). Belo Horizonte: Instituto de Relações do Trabalho - IRT/PUC-Minas.

Estevam, C. (1968). *Freud*. Rio de Janeiro: José Alvaro.

Fernandes, F. (Org.). (1983). *Marx-Engels: história*. São Paulo: Editora Ática.

Fernandes, R. C. P., Neto, A. M. S., Sena, G. M., Leal, A. S., Carneiro, C. A. P., & Costa, F. P. M. (2002). Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da Região Metropolitana de Salvador, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 18(3), 807-816.

- Ferreira, R. E. B., Menezes, L. C., & Dias, J. C. (2011). Relação de Prevalência de Atividade física com variáveis psicológicas e componentes da Síndrome Metabólica. *Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde*, 17(1), 57-63.
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, S. C. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *Biomed Central Public Health*, 13(82), 1471-2458.
- França, D. (2011). *A satisfação no trabalho dos agentes penitenciários do Complexo Médico Penal do Estado do Paraná*. Dissertação para conclusão de curso de pós-graduação em Gestão Pública Municipal, Universidade Federal do Paraná, Curitiba.
- França, A. C. L., & Rodrigues, A. L. (2012). *Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática* (4ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Freud, S. (1985). *Além do princípio do prazer*. In: edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago, v. XVIII.
- Garcia, L. (2008). *Uma Análise sobre a mortalidade de inspetores penitenciários do Rio de Janeiro entre 1994-2006*. Dissertação para Conclusão do Curso de Especialização Leituras em Violência, Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro.
- Gonçalo, H., Gomes, R. A., Barbosa, F., & Afonso, J. (2010). Stresse ocupacional em forças de segurança: Um estudo comparativo. *Revista Análise Psicológica*, 1(28), 165-178.
- Guthmann, G. (1991). *Los saberes de la violencia y la violencia de los saberes*. Montevideo, Uruguay: Nordam.
- Kurowski, C. M., & Moreno-Jiménez, B. (2002). A Síndrome de Burnout em funcionários de Instituições penitenciárias. In A. M. T. Benevides-Pereira (Org).

Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador (pp. 213-223).

São Paulo: Casa do Psicólogo.

Lambert, G. E., Hogan, L. N., Cheeseman, K., & Barton-Belessa, M. S. (2013). The Relationship between Job Stressors and Job Involvement among Correctional Staff: A Test of the Job Strain Model. *The Howard Journal*, 52(1), 19-38.

Lancman, S., & Sznelwar, L. (Org.). (2011). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

Laplanche, J; Pontalis, J. B. (1986). *Vocabulário da Psicanálise*. São Paulo: Martins Fontes.

Liu, L., Hu, S., Wang, L., Sui, G., & Ma, L. (2013). Positive resources for combating depressive symptoms among Chinese male correctional officers: perceived organizational support and psychological capital. *Biomed Central Public Health*, 13(89), 1471 - 244x.

Lopes, R. (2002). O Cotidiano da Violência: O trabalho do Agente de Segurança Penitenciária nas Instituições Prisionais. *Psicologia para América Latina, México*, 1, 15-22.

Lourenço, L. C. (2010). Batendo a tranca: Impactos do encarceramento em agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte. *Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, 13(10), 11-31.

Magalhães, M. (2003). *Prisonização: um desafio para a sociedade*. Monografia de Graduação em Direito, Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, Presidente Prudente.

Marx, K. (1983). *O capital* (Vols. I/1 e I/2). São Paulo: Abril Cultural.

Marx, K. (1993). *Manuscritos econômico-filosóficos*. Lisboa: Edições 70.

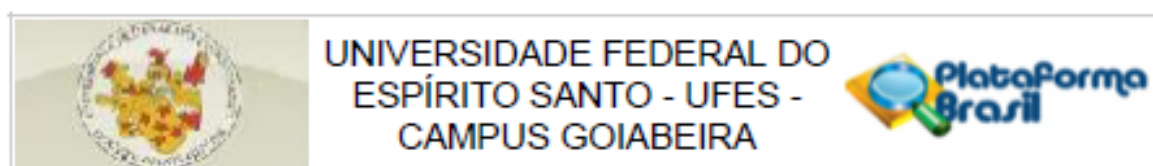
- Martins, M. (2012). A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de informática de terceirizados e concursados de uma instituição pública. Dissertação de mestrado. Brasília – DF.
- Mendes, A. M. (Org.). (2007). *Psicodinâmica Do trabalho: Teoria, método, pesquisas*. 01ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., Araújo, L. K. R. (2011). Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras. Brasília: Ex. Libris.
- Mendes, A. M. (Org.). (2010). *Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da Sociologia clínica*. São Paulo: Mackenzie.
- Mendes, R. (2003). Produção científica brasileira sobre saúde e trabalho, publicada na forma de dissertações de mestrado e teses de doutorado, 1950-2002. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 1(2), 87-118.
- Minayo, M. C. S. (2005). Violência. Um problema para a saúde dos brasileiros. In Ministério da Saúde, *Impacto da violência na saúde dos brasileiros* (p. 9-33). Brasília, DF: Ministério da Saúde.
- Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde (1996). Resolução Nº 466/1996. Brasília: Ministério da Saúde.
- Moon, B., & Maxwell, R.S. (2004). The sources and consequences of corrections officers' stress: A South Korean example. *Journal of Criminal Justice*, 32, 359-370.
- Morin, E. (2002). Os sentidos do trabalho. In T. Wood (Ed.), *Gestão empresarial: O fator humano* (pp. 13-34). São Paulo, SP: Atlas
- Moraes, P. R. B. (2005). *Punição, encarceramento e construção de identidade profissional entre agentes penitenciários*. São Paulo: IBCCRIM.

- Moraes, T. D; Atayde, M. R. C. (2014). *Dimensões do Coletivo na atividade de trabalho dos motoboys*. *Fractal, Rev. Psico*, 26 (2), 327-348.
- Morgan, R. D.; Haveren, V. R. & Pearson, C. A. (2002). Correctional Officer Burnout: Further Analyses. *Criminal Justice and Behavior*, 29(2), 144 -160.
- Nabuco, M. R., & Carvalho Neto, A. (Orgs.). (1999). *Relações de trabalho contemporâneas*. Belo Horizonte, Instituto de Relações do Trabalho (IRT).
- Nedel, A. P. (2008). *O agente penitenciário na dinâmica da inclusão/exclusão carcerária*. Dissertação de Mestrado em Política Social, Universidade Católica de Pelotas, Pelotas. 2008. Disponível em: <www.ucpel.tche.br/mps/dissertacoes/Dissertacao_Ana_Nedel.pdf>.
- Oliveira, J. S., Walter, F., Pinho, M. A. B., & Amorim, T. N. G. F. (2013). Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre a avaliação por agentes de segurança penitenciária. *RAUNP*, 5(2), 63-77.
- Pereira, A. M. B. (2010). *Burnout: Quando o Trabalho ameaça o Bem-Estar do Trabalhador* (4ª ed.). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Perissê, N. B. (2012). “As pessoas já entram se sentindo menores”: impactos da terceirização na subjetividade do trabalhador. Dissertação de mestrado – Universidade Federal Fluminense. Rio de Janeiro – RJ.
- Reichert, F. F., Lopes, M., Loch, M. R., & Romanzini, M. (2007). Atividade física e outros aspectos relacionados à saúde de agentes penitenciários de Londrina, PR. *Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde*, 12(3), 4-11.
- Rumin, C. (2006). Sofrimento na Vigilância Prisional: O trabalho e a Atenção em Saúde Mental. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 26(4), 570-581.

- Rumin, C. R., Barros, G. I. F., Cardozo, W. R., Cavalhero, R., & Atelli, R. (2011). O Sofrimento Psíquico no Trabalho de Vigilância em Prisões. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(1), 188-199.
- Secretaria de Estado da Justiça/ES - SEJUS. (2013). Sistema Penitenciário Capixaba: Relatório - Fevereiro/2013. Vitória: SEJUS. Disponível em <www.sejus.es.gov.br/download/relatorio_fevereiro2013.pdf>.
- Secretaria de Estado da Justiça/ES - SEJUS. (s.d.). Missão e Visão. Vitória: SEJUS. Disponível em <<http://www.sejus.es.gov.br/index.php/missao-visao-e-valores>>.
- Sá, A. A. (2007). Os dilemas de prioridades e de paradigmas nas políticas de segurança dos cárceres e na formação dos agentes penitenciários. In: W. Barbosa (Org.). *A criminologia do século XXI* (pp.1-5) Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris.
- Santos, J. R. R. (2007). *O fenômeno da prisionização em agentes penitenciários do Estado do Paraná*. Monografia de Especialização em Gestão Penitenciária, Departamento de Ciências Sociais, Universidade do Paraná, Curitiba.
- Santos, M. M. (2010). *Agente penitenciário: trabalho no Cárcere*. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. Programa de Pós-Graduação em Psicologia.
- Schaufeli, W. B., & Peeters, C. W. (2000). Job Stress and Burnout Among Correctional Officers: A literature Review. *International Journal of Stress Management*, 7(1), 19-48.
- Sousa, I. A. C. M. O., & Mendonça, H. (2009). Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: análise de um modelo mediacional. *Revista de Administração Mackenzie*, 10(4), 57-74.

- Taille, E. H. (2008). O discurso citado na construção do efeito de sentido de identidade em agentes de segurança penitenciária. *Discurso & Sociedade*, 2(3) 475-502.
Disponível em: <[http://www.dissoc.org/ediciones/v02n03/DS2\(3\)Harkot.html](http://www.dissoc.org/ediciones/v02n03/DS2(3)Harkot.html)>.
- Thompson, A. (2002). *A questão penitenciária* (5ª ed.). Rio de Janeiro: Forense.
- Varella, D. (2012). *Carcereiros*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Vasconcelos, A. S. F.(2000). A saúde sob custódia: um estudo sobre agentes de segurança penitenciária no Rio de Janeiro. Dissertação de mestrado. Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro.
- Zaffaroni, R. E. (1991). *A filosofia do sistema penitenciário*. Cuadernos de la Cárcel (36-61), Buenos Aires.
- Zimerman, D. E (1997). *Fundamentos básicos das grupoterapias*. Porto Alegre: Artmed, 2ª Ed.

Anexo A



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: SOFRIMENTO E PRAZER - UMA ANÁLISE PSICODINÂMICA DO TRABALHO PRISIONAL

Pesquisador: Jaqueline Oliveira Bagalho

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 33871614.0.0000.5542

Instituição Proponente: Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito

Patrocinador Principal: Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito Santo

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 783.400

Data da Relatoria: 22/08/2014

Apresentação do Projeto:

A pesquisa procura demonstrar em que medida a organização do trabalho influencia no processo de produção de prazer ou sofrimento nos profissionais de segurança penitenciária e de que forma podem auxiliar no gerenciamento de riscos a que estes profissionais estão submetidos. O

desenho teórico se baseia nos principais conceitos da Psicodinâmica do Trabalho em relação com a Saúde do Trabalhador. A partir da observação direta assistemática em grupos homogêneos, serão levantados dados de 20 trabalhadores de uma unidade prisional, na região da Grande Vitória.

Na análise dos dados serão utilizados o método de análise de conteúdo de Bardin e análise clínica dos registros, conforme orientação teórica.

Objetivo da Pesquisa:

Conforme os proponentes a presente pesquisa auxiliará a produzir intervenções na dinâmica de trabalho prisional voltadas para a promoção de saúde destes profissionais.

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN

Bairro: Goiabelas

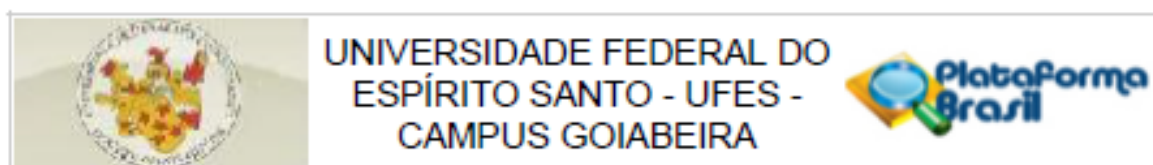
CEP: 29.090-075

UF: ES

Município: VITÓRIA

Telefone: (27)4009-7840

E-mail: thiago.moraes@ufes.br



Continuação do Parecer: 783.400

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Não oferece nenhum risco à saúde física ou psicológica.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Proposta atende todas as prerrogativas conforme legislação em vigor.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

De acordo com a legislação em vigor.

Recomendações:

Não há recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Proposta atende todas as prerrogativas conforme legislação em vigor.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto aprovado por esse comitê, estando autorizado a ser iniciado.

VITORIA, 09 de Setembro de 2014

Assinado por:
Thiago Drumond Moraes
(Coordenador)

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
 Bairro: Goiabeiras CEP: 29.090-075
 UF: ES Município: VITORIA
 Telefone: (27)4009-7840 E-mail: thiago.moraes@ufes.br

Anexo B - Termo de Consentimento Institucional para a realização da Pesquisa

Pesquisadores responsáveis: Dr. Thiago Drumond Moraes (professor do PPGP), Jaqueline Oliveira Bagalho (aluna PPGP)

Telefones para contato: (27) 9-9941-5412 (pesquisador Thiago Drumond); (27) 3145-4572 (PPGP); (27) 4009-7840 (Comitê de Ética em Pesquisa – CEP - Goiabeiras, e-mail: cep.goiabeiras@gmail.com)

Justificativa, objetivos e procedimentos da pesquisa: Justificamos este projeto pela importância de pesquisas na área da Psicologia do Trabalho. Objetivamos investigar os efeitos da organização do trabalho prisional sobre a saúde dos agentes penitenciários. Pretendemos análise de dados oficiais os Recursos Humanos cedidos pela Instituição, realizar entrevistas individuais, que poderão ser gravados, para posterior transcrição dos dados, atendendo exclusivamente aos objetivos da pesquisa. Pretendemos, também, proporcionar evidências, a serem apresentadas posteriormente à organização, para intervenções subsequentes. Asseguramos o sigilo de todas as informações coletadas e informamos que nenhum dado obtido pelos trabalhadores serão informados a seus chefes ou quaisquer outros representantes da empresa sem o consentimento deles.

Benefícios da pesquisa: Pretendemos divulgar os resultados da pesquisa por meio da participação em congressos e da publicação de artigos especializados. Esperamos que as informações coletadas contribuam na construção de conhecimento na Psicologia Organizacional. Outro benefício importante é contribuir para o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento de estresse e/ou adoecimento, caso sejam verificados.

Esclarecimentos e direitos: As entrevistas individuais e coletivas ocorrerão mediante a autorização, por escrito, de seu responsável e a partir de seu próprio consentimento. Serão garantidos, a qualquer momento, a liberdade e o direito de o entrevistado se recusar em participar da pesquisa. A participação neste estudo não ocasionará riscos à sua saúde física ou mental. Serão fornecidas informações sobre esta pesquisa sempre que houver necessidade. Mas nunca serão fornecidos aos superiores hierárquicos informações obtidas nas entrevistas

Confidencialidade e avaliação dos registros: Todos os tipos de informação que possam identificar os participantes desta pesquisa deverão ser mantidos sob sigilo, por tempo indeterminado, tanto pelas pesquisadoras quanto pela instituição na qual os dados serão coletados. Desta forma, ficam assegurados o anonimato e o sigilo de todas as informações coletadas.

Consentimento pós-informação: Após as devidas informações e esclarecimentos sobre o conteúdo deste Termo de Consentimento e da pesquisa vinculada a ele, concordo com a participação dos trabalhadores vinculados a esta empresa, bem como com o fato de as entrevistas individuais e/ou coletivas serem feitas nas dependências físicas deste local.

Estando, portanto, de acordo, assinam o Termo de Consentimento em duas vias.

Identificação do Responsável pela Instituição (Diretor ou Coordenador Acadêmico):

Nome da instituição: _____

Nome do responsável: _____

RG: _____ Órgão Emissor _____

Concordam com a realização da pesquisa descrita nesse documento, conforme os termos nele estipulados.

Responsável pela Instituição

Orientador da Pesquisa

Responsável pela coleta de dados

Vitória, ____ de _____ de 2014.

Anexo C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Pesquisadores responsáveis: Dr. Thiago Drumond Moraes (professor do PPGP), Jaqueline Oliveira Bagalho (aluna PPGP)

Telefones para contato: (27) 9-9941-5412 (pesquisador Thiago Drumond); (27) 4009-2501 (PPGP); (27) 4009-7840 (Comitê de Ética em Pesquisa – CEP - Goiabeiras, e-mail: cep.goiabeiras@gmail.com)

Justificativa, objetivos e procedimentos da pesquisa: Justificamos este projeto pela importância de pesquisas na área da Psicologia do Trabalho. Objetivamos investigar os efeitos da organização do trabalho prisional sobre a saúde dos agentes penitenciários. Pretendemos análise de dados oficiais os Recursos Humanos cedidos pela Instituição, realizar entrevistas individuais, que poderão ser gravados, para posterior transcrição dos dados, atendendo exclusivamente aos objetivos da pesquisa. Pretendemos, também, proporcionar evidências, a serem apresentadas posteriormente à organização, para intervenções subsequentes. Asseguramos o sigilo de todas as informações coletadas e informamos que nenhum dado obtido pelos trabalhadores serão informados a seus chefes ou quaisquer outros representantes da empresa sem o consentimento deles.

Confidencialidade e avaliação dos registros: Todos os tipos de informação que possam identificar os participantes desta pesquisa deverão ser mantidos sob sigilo, por tempo indeterminado, tanto pelas pesquisadoras quanto pela instituição na qual os dados serão coletados. Desta forma, ficam assegurados o anonimato e o sigilo de todas as informações coletadas.

Consentimento pós-informação: Respondendo a esta entrevista, em conformidade com o disposto nas Resoluções 196/96 e 251/97 do Conselho Nacional de Saúde, estou concordando em participar do estudo acima mencionado. Estou ciente de que posso encerrar minha participação na pesquisa a qualquer tempo. Também tenho ciência de que os dados da amostra de participantes serão usados para fins acadêmicos e científicos, e que não é possível a identificação das minhas respostas individuais. Em caso de maiores esclarecimentos, posso entrar em contato com o responsável pelo e-mail: jaquelinebagalho@gmail.com

Estando, portanto, de acordo, assinam o Termo de Consentimento em duas vias.

Identificação do Participante:

Nome: _____

RG: _____ Órgão Emissor _____

Concordo com a realização da pesquisa descrita nesse documento, conforme os termos nele estipulados.

Participante

Responsável pela coleta de dados

Vitória, ____ de _____ de 2015.